

**Hallituksen esitys Eduskunnalle erityyösopimuslaiksi
ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan uudistettavaksi merimieslaki kokonaisuudessaan. Samalla lain nimi ehdotetaan muutettavaksi erityyösopimuslaiksi. Uusi laki korvaisi vuonna 1978 annetun merimieslain.

Uudessa laissa omaksuttu sääntelytapa on rakenteellisesti selkeä. Säännösten kieliasu vastaa paremmin hyvälle lakikielelle asettavia vaatimuksia. Lain soveltaminen helpottuu johdonmukaisen ja selkeän jäsentelyn seurauksena.

Useimmat voimassa olevan merimieslain säännökset sisältyvät lakiehdotukseen asiassällöltään pääosin muuttumattomina. Tärkeimmät sisällölliset muutokset koskevat epätyypillisessä työsuhteessa olevia työntekijöitä, työntekijöiden kotimatka-oikeuksia ja työnantajan velvollisuutta korvata työntekijän sairaanhoitokustannuksia. Myös vahingonkorvausta koskevia säännöksiä ehdotetaan täsmennettäväksi. Voimassa olevaan lakiin sisältyvästä poikkeuslupamenettelystä ehdotetaan luovuttavaksi. Lisäksi työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaisi jatkossa myös merenkulkua koskevien työehtosopimusten yleissitovuuden.

Lakiehdotuksen yhtenä lähtökohtana on pyrkimys parantaa epätyypillisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden asemaa. Määräaikaisten työntekijöiden aseman parantamiseksi erityyösopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi erityinen säännös työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-educista. Tällaisten etuuskien karttumisen kannalta työsuhteen katsottaisiin niiden määräaikaaisuudesta huolimatta jatkuneen yhtäjaksoisina, jos määräaikaisten työsuopimusten väliin jäävät keskeytykset ovat lyhytaikaisia. Työnantajalla olisi erityinen velvollisuus tarjota työtä osaaikatyötä tekeville työntekijöilleen ja tiedottaa vapautuvista työpaikoista myös osa-

aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille. Vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin sovellettava työehtosopimus määräytyisi käyttäjäryitystä sitovan normaalisitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen mukaan.

Työntekijöiden kotimatka-oikeuksia ehdotetaan laajennettaviksi. Lakiehdotuksen mukaan työntekijän kansalaisuudella ei olisi enää vaikutusta kotimatka-oikeuden syntymiseen. Kaikkia työntekijöitä kohdeltaisiin yhdenmukaisesti näiden kansalaisuudesta tai kotipaikasta riippumatta.

Työnantajan velvollisuutta korvata sairastuneen työntekijän sairaanhoitokustannuksia ehdotetaan muutettavaksi. Ehdotuksen mukaan työnantaja olisi velvollinen korvaamaan kustannukset enintään 112 päivältä. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuisi kuitenkin vain siihen osaan kustannuksia, joka normaalisti jää sairastuneen maksettavaksi julkisista varoista maksettujen korvausten jälkeen.

Merimieslain mukaisesta mahdollisuudesta myöntää ulkomaalaiselle työnantajalle poikkeuslupa, jolla tämä vapautetaan velvollisuudesta noudattaa suomalaisia työsuhteen ehtoja, ehdotetaan luovuttavaksi.

Lakiehdotuksen lähtökohtana on yhtenäinen työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä. Työntekijälle täysimääräisenä tuomittavan korvauksen vähimmäismäärä olisi pääsääntöisesti kolmen kuukauden palkka ja enimmäismäärä 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehen työsuopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittava korvaus olisi enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Ehdotettujen muutosten myötä pystyittäisiin poistamaan osa Kansainvälisen työjärjestön vuonna 2006 hyväksymän erityyötä koskevan yleissopimuksen ratifiointiesteistä ja pantaisiin täytäntöön erityyötä koskevan di-

rektiivin vaatimukset. Muutosten jälkeen laki vastaisi pitkälti myös vuonna 2001 voimaan tulleen työsopimuslain säännöksiä, niin sanamuodoiltaan kuin rakenteeltaankin.

Esitykseen sisältyvät myös ehdotukset 16 muun lain muuttamisesta.

Lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan vuoden 2011 alusta.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	3
YLEISPERUSTELUT.....	6
1 JOHDANTO.....	6
2 NYKYTILA.....	6
2.1 Merimieslaki.....	6
Yleiset säännökset.....	6
Työntekijälle työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet.....	9
Työnantajalle työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet.....	11
Lomauttaminen ja työsopimuksen päättymisen.....	20
Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot.....	28
Vahingonkorvausvelvollisuus.....	29
Laivatoimikunta.....	30
Erinäisiä säännöksiä.....	31
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden että EU:n lainsäädäntö.....	34
Yleistä.....	34
ILO:n merityötä koskeva yleissopimus 2006 ja EU:n lakiehdotuksen alaan kuuluvat työoikeudelliset direktiivit.....	34
Merimiehiä koskeva lainsäädäntö eräissä maissa.....	35
2.3 Nykytilan arviointi.....	37
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	37
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	39
4.1 Taloudelliset vaikutukset.....	39
4.2 Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	39
5 ASIAN VALMISTELU.....	40
5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto.....	40
5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen.....	40
6 RIIPPUVUUS MUISTA ESITYKSISTÄ.....	40
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....	41
1 LAKIEHDOTUSTEN PERUSTELUT.....	41
1.1 Merityösopimuslaki.....	41
1 luku. Yleiset säännökset.....	41
2 luku. Työnantajan velvollisuudet.....	48
3 luku. Vapaat kotimatkat.....	60
4 luku. Työntekijän velvollisuudet.....	62
5 luku. Perhevapaat.....	67
6 luku. Lomauttaminen.....	74
7 luku. Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä.....	78
8 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet.....	84
9 luku. Työsopimuksen purkaminen.....	93
10 luku. Työsopimuksen päättämismenettely.....	96
11 luku. Laivatoimikunta.....	98
12 luku. Vahingonkorvausvelvollisuus.....	100
13 luku. Erinäiset säännökset.....	104
14 luku. Voimaantulo.....	115
1.2 Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta.....	116

1.3	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	116
1.4	Lakiehdotukset 4—17	116
2	TARKEMMAT SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET	117
3	VOIMAANTULO	117
4	SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS	117
	LAKIEHDOTUKSET	119
	1. Merityösopimuslaki	119
	2. Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 1 ja 5 §:n muuttamisesta	147
	3. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 37 §:n muuttamisesta	148
	4. Laki merimiespalvelulain muuttamisesta	148
	5. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n muuttamisesta	150
	6. Laki vuorotteluvapaalain 5 §:n muuttamisesta	150
	7. Laki merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta	151
	8. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 1 luvun 7 §:n ja 11 luvun 7 §:n muuttamisesta	152
	9. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	153
	10. Laki merimieseläkelain muuttamisesta	154
	11. Laki sairausvakuutuslain 9 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta	155
	12. Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta	156
	13. Laki merilain 15 luvun 4 §:n muuttamisesta	157
	14. Laki eräiden alusten ja niitä palvelevien satamien turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta annetun lain 10 §:n muuttamisesta	157
	15. Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta	158
	16. Laki järjestyksenvalvojista annetun lain 1 §:n muuttamisesta	158
	17. Laki tuloverolain 74 ja 75 §:n muuttamisesta	159
	LIITE	160
	RINNAKKAISTEKSTIT	160
	2. Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 1 ja 5 §:n muuttamisesta	160
	3. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 37 §:n muuttamisesta	161
	4. Laki merimiespalvelulain muuttamisesta	162
	5. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 2 §:n muuttamisesta	165
	6. Laki vuorotteluvapaalain 5 §:n muuttamisesta	166
	7. Laki merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta	167
	8. Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 1 luvun 7 §:n ja 11 luvun 7 §:n muuttamisesta	168
	9. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta	169
	10. Laki merimieseläkelain muuttamisesta	171
	11. Laki sairausvakuutuslain 9 luvun 4 ja 5 §:n muuttamisesta	174

12. Laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta	175
13. Laki merilain 15 luvun 4 §:n muuttamisesta	176
14. Laki eräiden alusten ja niitä palvelevien satamien turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta annetun lain 10 §:n muuttamisesta	177
15. Laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta	178
16. Laki järjestyksenvalvojista annetun lain 1 §:n muuttamisesta	179
17. Laki tuloverolain 74 ja 75 §:n muuttamisesta	180

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Merimieslaki (423/1978) tuli voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1978. Lain keskeinen sisältö on kuitenkin pitkälti peräisin vuoden 1955 merimieslaista (341/1955).

2 Nykytila**2.1 Merimieslaki**

Yleiset säännökset

Merimieslain soveltamisalan määräytyminen. Merimieslain soveltamisala määräytyy lain 1 §:ssä säädetyn soveltamisalan mukaan ja toisaalta 2 §:ssä olevan soveltamisalapoikkeuksia koskevan luettelon perusteella. Lain 1 §:n mukaan merimieslakia sovelletaan työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai väliaikaisesti muualla.

Käsite työsopimus on tärkeä merimieslaisa, vaikka sitä ei ole laissa nimenomaisesti määritetty. Työoikeudessa työsopimuksella tarkoitetaan vakiintuneesti sopimusta, jossa työntekijä on sitoutunut tekemään työtä työnantajan lukuun rahallista korvausta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Myös työsopimussuhde ja työsuhde ovat tärkeitä käsitteitä merimieslain kannalta. Niistäkään ei ole merimieslaissa nimenomaisia säännöksiä. Työsopimussuhteen on katsottu syntyvän työsopimuksen solmimisella. Työsuhde puolestaan alkaa kun työtä ryhdyttään ensimmäisen kerran tekemään.

Työsopimuksen, työsopimussuhteen ja työsuhteen määritelmien avulla ratkaistaan, onko tiettyä henkilöä pidettävä työntekijänä vai itsenäisenä yrittäjänä ja sovelletaanko häneen työoikeudellista lainsäädäntöä. Kaikkien työsopimuksen tunnusmerkkien on lähtökohtaisesti täyttyttävä, jotta kyse olisi työntekijästä.

Sopimuksen tulee ensinnäkin koskea työntekoa. Työnä voidaan pitää lähes mitä tahansa inhimillistä käyttäytymistä, jolla on taloudellista arvoa.

Työ pitää tehdä toisen lukuun. Työn suorittaja saa hyväkseen työstä maksettavan vastikkeen, mutta varsinaisen työstä tulevan hyödyn on tultava työnantajan hyväksi.

Työn on oltava vastikkeellista. Pelkkä mahdollisuus rahan ansaitsemiseen esimerkiksi asiakkaiden maksamina palvelurahoina on katsottu riittäväksi.

Työtä on lisäksi tehtävä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Tämä tunnusmerkki on noussut oikeuskäytännössä tärkeimpään asemaan. Johto- ja valvontaoikeudella eli direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrätä muun muassa työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää, eikä tämän kriteerin täytyminen edellytä tosiasiallista johto- ja valvontaoikeuden käyttämistä.

Käytännössä ei kuitenkaan aina ole mahdollista pitäytyä mainituissa kriteereissä siten, että niitä tarkastellaan kutakin erikseen. Tämän vuoksi työntekijäaseman olemassaolo joudutaan usein ratkaisemaan kokonaisarviointilla. Huomiota on kiinnitettävä erityisesti siihen, miten itsenäisenä työtä suorittavan sopimuskumppanin asemaa on pidettävä suhteessa toiseen sopimuskumppaniin.

Lain 2 §:ssä säädetään soveltamisalaa koskevista poikkeuksista. Siltä osin kuin aluksella tehtävään työhön ei ole sovellettava merimieslain säännöksiä, sovelletaan työsopimuslakia (55/2001). Lain 2 §:n 1 momentissa jätetään lain soveltamisalan ulkopuolelle työ, jota tehdään vain aluksen ollessa satamassa tai jota on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä. Momentin 2 kohdassa tarkoitettu tilapäinen tarkastus- ja huoltotyö sekä muu näihin rinnastettava työ jää lain soveltamisalan ulkopuolelle myös silloin, kun sitä tehdään aluksen ollessa merellä. Merellä tehtävään tilapäiseen tarkastus- ja huoltotyöhön sovelletaan kuitenkin merimieslain 13 §:n säännöksiä työntekijän matkatavaroista, 31 §:ssä säädettyä lääkärintarkastusta, 36 §:n mukaista ilmoitus- ja hautausvelvollisuutta sekä omaisuuden hoitoa

työntekijän kuollessa sekä 74 ja 75 §:n säännöksiä järjestyksen ylläpitämisestä ja rikoksesta epäillyn säilyttämisestä. Jos tarkastus- tai huoltotyötä taikka näihin rinnastettavaa työtä ei voida pitää tilapäisenä, työhön on sovellettava kaikkia merimieslain säännöksiä.

Lain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa suljetaan uittokalustolla tehtävä työ lain soveltamisalan ulkopuolelle. Mainitun lainkohdan mukaan uittoon käytettävällä kuljetuskalustolla tehtävä työ kuuluu kuitenkin merimieslain soveltamisalaan. Momentin 4 kohdan mukaan merimieslakia ei sovelleta työhön, jota tehdään huvialuksessa tai aluksella, jossa työskentelee vain työnantajan perheenjäseniä. Huvialuksella tehtävään työhön on kuitenkin sovellettava 4 §:n työsopimuksen muotoa ja sisältöä sekä 5 §:n vähimmäisikää ja vajaavaltaisen työsopimusta koskevia säännöksiä.

Lain 2 §:n 3 momentissa yksilöidään merimieslain säännökset, joita ei sovelleta kotimaanliikenteessä liikennöivässä aluksessa tai Saimaan kanavan vuokra-alueella ja siihen välittömästi liittyvillä nykyisen Venäjän vesialueilla, vaikka tällainen työ muutoin kuuluu lain soveltamisalaan. Pykälän 3 momentin mukaiset säännökset, joita ei sovelleta momentissa yksilöityyn työhön, koskevat palkan maksamista kotimaahan (20 §), ilmoitus- ja hautausvelvollisuutta sekä omaisuuden hoitoa työntekijän kuollessa (36 §), hautauskustannuksia (37 §), työntekijän erityistä irtisanoutumisoikeutta (46 §), työsopimuksen purkamispaikkaa (51 §), vapaita matkoja erityisissä tapauksissa (54 §), laivatoimikuntaa (68—73 §), oikeutta vaatia katsastusta (78 §) sekä laivatoimikunnan jäsentä ja avustajaa koskevia rangaistussäännöksiä (84 §).

Työsopimuksen kesto aika. Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimusta on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovitettu määrätystä työstä tai työsuhteen kesto aika käy muutoin ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä koskemaan myös määrättyä matkaa tai määrättyjä matkoja.

Työsopimus voidaan aina sopia olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi tehty työsopimus saatetaan lakkaamaan irtisanomisel-

la. Irtisanomismenettelyä ja -perusteita on selostettu jäljempänä.

Määräaikainen työsopimus lakkaa merimieslain 38 §:n 1 momentin mukaan sovitun työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Merimieslain 47 §:ssä säädellään määräaikaisen työsopimuksen päättymispaikkaa. Määrämatkaksi tehty työsopimus päättyy sovitussa paikassa. Määräajaksi tehty sopimus on voimassa määräajan päättymisestä huolimatta kunnes alus saapuu satamaan, jos työntekijä on aluksessa sen ollessa määräajan päättyessä merellä. Määräaikainen työsopimus ei kuitenkaan pääty satamassa, johon alus poikkeaa satunnaisesti tai lyhytaikaisesti aluksessa olevien, aluksen tai lastin turvallisuuden vuoksi.

Työsopimus, jonka mukaan työn tulisi alkaa myöhemmin kuin vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä, on merimieslain 3 §:n 3 momentin mukaan työntekijän puolelta irtisanottavissa milloin tahansa ennen työnteon alkamista. Työnantaja on velvollinen pysymään tällaisessakin sopimuksessa.

Koe aika. Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan merimieslain 3 a §:n mukaan sopia koeajaksi. Koeajan tarkoituksena on varata työsuhteen molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida työsuhteen alussa, vastaako sopimussuhde sille asetettuja vaatimuksia.

Koeaikaehto voidaan ottaa sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsopimukseen. Koeaikaehdon käyttämisestä on oltava nimenomainen maininta työsopimuksessa.

Koeajan pituus voi olla normaalisti enintään neljä kuukautta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, voidaan kuitenkin sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.

Koeaikana työsopimus voidaan purkaa päättymään välittömästi. Purkamisen ei saa kuitenkaan tapahtua merimieslain 15 a §:n 1 momentissa säädetyillä syrjivillä tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Työsopimuksen muoto ja sisältö. Merimieslain mukainen työsopimus on tehtävä kirjallisesti. Tästä huolehtiminen kuuluu työnantajalle. Merimieslain 4 §:n 2 momentissa on yksilöity asiat, jotka kirjallisesta työsopi-

muksesta on ainakin käytävä ilmi. Tällaisia asioita ovat työsopimuksen osapuolet sekä tiedot työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikasta ja työntekijän henkilötunnus, työsopimuksen kesto, määräaikaisuuden peruste, mahdollinen koeaika, työntekijän pätevyys ja toimi aluksessa tai työntekijän pääasialliset tehtävät. Työsopimuksessa on yksilöitävä alus, jolla työtä työsuhteen alussa tehdään. Lisäksi työsopimuksesta pitää ilmetä työhön sovellettava työehtosopimus, palkan tai muun vastikkeen määräytymisperuste sekä palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloma, irtisanomisaika tai näiden määräytymisen peruste. Vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä on ilmoitettava edellä mainittujen seikkojen lisäksi myös työn kesto, rahapalkan maksuvaluutta, ulkomailla maksettavat rahalliset korvaukset ja luotoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Jos työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta jättää huolehtimatta siitä, että työsopimus tehdään kirjallisesti, hän syyllistyy merimieslakirikkomukseen, mistä voi olla seurauksena sakkoja.

Vajaavaltaisen työsopimus. Merimieslain 5 §:ssä säädetään työntekijän vähimmäisiästä. Säännöksen mukaan merimieslaissa tarkoitettuun työhön voidaan ottaa mies, joka on täyttänyt tai täyttää saman kalenterivuoden aikana 16 vuotta. Naisen pitää olla vähintään 17-vuotias. Euroopan ulkopuoliseen liikenteeseen palkattavan naispuolisen työntekijän pitää olla vähintään 18-vuotias.

Alle 18-vuotias työntekijä saa itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Holhoojalla on oikeus purkaa alaikäisen tekemä työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden kannalta.

Jos työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta vastoin 5 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiä ottaa töihin liian nuoren henkilön, hänet voidaan tuomita merimieslakirikkomuksesta sakkoon.

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen. Työnantaja ja työntekijä eivät voi merimieslain 6 §:n 1 momentin mukaan ilman toisen sopimuspuolen suostumusta siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksia kolmannelle.

Kielto ei kuitenkaan koske eräänntyneitä saamisia.

Työnantaja voi merimieslain 7 §:n mukaan panna sijaansa toisen henkilön johtamaan tai valvomaan työtä. Tämä on luonnollisesti välttämätöntä muun muassa silloin, kun työnantajana on yhtiö. Jos sijainen tehtäväänsä suorittaessaan aiheuttaa virheellä tai laiminlyönnillä työntekijälle vahinkoa, työnantaja on vastuussa sen korvaamisesta. Vastuun on katsottava ulottuvan paitsi varsinaisen työnjohdon menettelyyn myös esimerkiksi palkanmaksuapulaisena käytetyn pankin laiminlyönteihin.

Liikkeen luovutus. Työnantajan liikkeen luovutuksesta säädetään merimieslain 6 §:n 2 momentissa. Mainitun säännöksen mukaan työnantajan liikettä tai alusta luovutettaessa taikka vuokrattaessa työsuhteet jatkuvat pääsääntöisesti luovuttajaa velvoittavina. Jos luovutuksensaaja tai vuokraaja on Suomen kansalainen tai suomalainen yritys, luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät välittömästi aluksen tai liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle edellyttäen, että työntekijä kysyttäessä ilmoittaa siirtyvänsä tämän palvelukseen. Uusi omistaja tai haltija ei kuitenkaan vastaa ennen luovutusta eräänntyneestä saatavasta. Lainkohdassa ei ole yksilöity, kenen velvollisuus on kysyä työntekijältä tämän mahdollista siirtymistä luovutuksensaajan palvelukseen taikka asetettu kysymiselle määräaika.

Merimieslaissa ei ole säännöstä, joka oikeuttaisi työnantajan irtisanomaan työntekijän työsopimuksen liikkeen luovutuksen perusteella. Liikkeen luovutuksenkin yhteydessä työsopimuksen irtisanominen on mahdollista normaaliin tapaan merimieslain 39 §:n mukaisesti taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Merimieslain 44 § koskee työntekijän irtisanomisoikeutta liikkeen luovutuksen johdosta. Kun työntekijä on saanut tiedon työnantajan liikkeen tai aluksen luovutuksesta, työntekijällä on oikeus työsuhteessa noudattavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen määräaikaisuudesta huolimatta irtisanoa työsopimus päätymään luovutuspäivästä. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta vasta sen tapahduttua, hänellä on oikeus irtisanoa työsopimus päätymään heti.

Merimieslain 57 §:ssä on säännös, jonka perusteella työntekijällä on eräissä tilanteissa oikeus kuukauden peruspalkkaa ja mahdollisia kiinteitä lisiä vastaavaan korvaukseen. Mainitun säännöksen nojalla työnantajan alusta tai liikettä luovutettaessa työntekijälle on pyrittävä osoittamaan hänen entistä työtään vastaavaa ja vastaavissa olosuhteissa tehtävää työtä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä. Jos tällaista työtä ei pystytä työntekijälle osoittamaan, syntyy hänelle työsuhteen päättyessä oikeus sanotun suuruisen korvaukseen. Oikeutta korvaukseen ei kuitenkaan ole, jos työntekijä on kieltäytynyt vaatimukset täyttävästä työstä tai kun hän on itse irtisanonut työsopimuksensa liikkeen luovutuksen johdosta. Jos työntekijän työsuhde jatkuu luovutuksensaajaa tai vuokraajaa velvoittavana, ei oikeutta korvaukseen myöskään ole.

Työntekijälle työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet

Työntekijän yleisvelvoitteesta säädetään merimieslain 8 §:ssä, jonka mukaan työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, mitä työnantaja työn suoritustavan, laadun, laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa. Säännös ilmentää samalla 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua työnantajan johto- ja valvontaoikeutta.

Työnantajan johto- ja valvontaoikeutta rajoittavat muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimusmääräykset ja työsopimuksessa sovitut ehdot. Lisäksi on katsottu, että työnjohdomääräysten on oltava hyvän tavan mukaisia, kohtuullisia ja tasapuolisia.

Työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Tämä velvollisuus ei koske pelkästään työaikaa, vaan on voimassa myös vapaa-aikana. Velvollisuuden sisältö vaihtelee kuitenkin merkittävästi työntekijän aseman mukaan.

Työturvallisuudesta säädetään ensisijassa työturvallisuuslaissa (738/2002). Merimieslain 9 §:ään on kuitenkin otettu säännös työntekijän työturvallisuusvelvoitteista. Työnteki-

jän on sen mukaan noudatettava työturvallisuuden edellyttämää varovaisuutta. Hänen on ilmoitettava työnantajalle käytössään tai hoidettavanaan olevissa koneissa tai laitteissa tai työ- ja suojeluvälineissä taikka aluksessa kuljetettavassa lastissa havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa. Työntekijällä on siten passiivisen työturvallisuuden noudattamisvelvoitteen lisäksi tietyiltä osin myös aktiivinen toimimisvelvoite. Työturvallisuuslain 19 § sisältää vastaavanlaisen velvoitteen.

Merimieslain 10 § koskee työntekijän velvollisuutta olla aluksessa vapaa-aikanaan. Tällainen velvollisuus työntekijällä on vain, jos se on välttämättä tarpeen aluksen, aluksella olevien henkilöiden tai lastin turvallisuuden taikka aluksen tulevan matkan tai siirtämisen vuoksi. Työnantajan on järjestettävä työntekijöille maksuton kulkuyhteys maihin, jos sellainen on järjestettävissä olosuhteisiin nähden kohtuullisin kustannuksiin.

Työntekijä ei saa merimieslain 11 §:n 1 momentin mukaan ilman työnantajan lupaa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa muutoinkaan sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Työnantajan katsotaan antaneen luvan tällaisen kilpailevan toiminnan harjoittamiseen, jos työnantaja työsopimusta tehtäessä on tietoinen kilpailevasta toiminnasta eikä nimenomaisesti sovita toiminnasta luopumisesta.

Tuomioistuin voi työnantajan vaatimukselta julistaa kilpailevan toiminnan vastaisen työsopimuksen puretuksi ja kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan. Työnantaja, jonka lukuun kilpailevaa toimintaa harjoitetaan, voi työntekijän ohella joutua vastuuseen kilpailevan toiminnan seurauksena syntyneestä vahingosta. Vahingonkorvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää tietoisuutta toiminnan kielletystä luonteesta. Kilpailevan toiminnan kieltäminen koskee vain työsuhteen voimassaoloa. Kieltoa voidaan laajentaa työnantajan ja työntekijän välisellä kilpailukieltosopimuksella.

Kilpailukieltosopimuksesta säädetään merimieslain 11 a §:ssä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kilpailukiellosta työsopimuk-

sessä tai työsuhteen aikana. Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua työsuhteen uuden työnantajan kanssa, joka harjoittaa aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa myös työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa aikaisemman työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa.

Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain erityisen painavasta syystä. Syyn arvioinnissa on otettava huomioon toisaalta työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- ja ammattisalaisuuden ylläpitämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta ja toisaalta työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksen kestoaika voi voimassa olevan lain mukaan olla enintään kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä. Kieltosopimuksen kesto voi kuitenkin olla enintään yksi vuosi, jos työntekijän katsotaan saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. Korvaus voi muodostua joko työsuhteen aikana tai sen jälkeen maksetusta suorituksesta.

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraamuksena maksettavan sopimussakon määrä ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, sopimusrikkomuksesta on suoritettava merimieslain 64 §:n 3 momentin mukainen vahingonkorvaus. Vahingonkorvausta määrättäessä on ilmeisesti otettava huomioon juuri mainittu säännös sopimussakon enimmäismäärästä.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Kilpailukiellon kesto ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät koske toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä. Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuus arvioidaan heidän kohdallaan varallisuusarvioinnista oikeustoimista annetun lain (228/1929), jäljempänä *oikeustoimilaki*, perusteella. Sen sijaan erityisen painavan syyn vaatimus koskee myös heitä.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä selostettuja rajoituksia.

Työntekijä ei saa merimieslain 12 §:n 1 momentin mukaan käyttää hyödykseen tai ilmaista muille hänelle uskottuja tai hänen muutoin tietoonsa saamia työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Laissa ei ole määritelty liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että liike- ja ammattisalaisuudella tarkoitetaan sellaista asiaa, jonka työnantaja pitää salassa ja jonka ilmaiseminen olisi omiaan aiheuttamaan taloudellista vahinkoa joko työnantajalle tai toiselle elinkeinonharjoittajalle, joka on uskonut tiedon hänelle.

Merimieslain 12 §:n 1 momentin mukainen liike- ja ammattisalaisuuden ilmaisukielto rajoittuu vain työsuhteen kestoajaksi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia velvollisuuden ulottamisesta työsuhteen jälkeiseen aikaan.

Liike- ja ammattisalaisuuden oikeudeton hankkiminen tai käyttäminen on kielletty myös sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/1978) 4 §:ssä. Kyseinen säännös koskee myös työsuhteen jälkeistä aikaa.

Liike- ja ammattisalaisuuden paljastanut työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheuttamansa vahingon. Työntekijän lisäksi korvauksesta on vastuussa se, jonka hyväksi liike- ja ammattisalaisuuden paljastaminen on tapahtunut. Edellytyksenä on, että tämä on joko tiennyt tai hänen olisi pitänyt tietää, että työntekijä on rikkonut merimieslain 12 §:n 1 momentin mukaista velvollisuuttaan.

Työntekijä ei saa merimieslain 12 §:n 2 momentin mukaan vastaanottaa tai itselleen edustaa tai vaatia lahjaa tai muuta etua suosiakseen toista elinkeinotoiminnassa tai palokinnoksi tällaisesta suosimisesta. Tämän velvollisuuden rikkomisesta on säädetty rangaistus rikoslain (39/1889) 30 luvun 8 §:ssä, joka koskee lahjuksen ottamista elinkeinotoiminnassa.

Merimieslain 13 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta ottaa alukselle henkilökohtaisia tavaroita. Työntekijä ei saa tuoda alukselle mitään, joka voi aiheuttaa vaaraa alukselle, siellä oleville henkilöille tai lastille

taikka aiheuttaa epäjärjestystä. Ilman päällikön lupaa työntekijä ei saa myöskään ottaa mukaansa kauppatavaroita. Päälliköllä on oikeus todistajien läsnä ollessa tutkituttaa työntekijän käytössä olevat tilat, jos on aihetta epäillä niissä olevan jotain vaaraa tai epäjärjestystä aiheuttavaa. Jos tällaisia tavaroita löydetään, päälliköllä on oikeus ottaa tavarat talteen, kuljetuttaa ne maihin ja jos se on välttämätöntä, hävittää.

Aluksella työskennellyt työntekijä voi olla velvollinen osallistumaan meriselityksen antamiseen. Tästä syystä merimieslaissa on erityinen säännös työntekijän velvollisuudesta olla saapuvilla meriselityksen antamista varten. Merimieslain 14 §:n mukaan työntekijän on jätävä meriselityksen antamiseen asti paikkakunnalle, jossa meriselitys on annettava tai niin lähelle sitä, että hän voi viivytyksettä saapua paikalle meriselitystä antamaan. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkan ajalta, jonka tämä joutuu oleilemaan paikkakunnalla meriselityksen antamista varten. Lisäksi työnantajan on kustannettava työntekijän ylläpito odotusaikana ja matkat, jotka ovat tarpeen meriselityksen antamista varten.

Työnantajalle työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet

Työsuhteissa noudatettavat vähimmäisehdot. Merimieslain 15 §:n 1 momentin mukaan työnantaja, joka ei ole sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain (436/1946) nojalla, on velvollinen noudattamaan vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, joista on sovittu asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa työehtosopimuksessa kulloinkin kysymyksessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä. Asianomaisen alan työehtosopimuksella tarkoitetaan pääsääntöisesti yksinomaan merityötä koskevia työehtosopimuksia. Lain 15 §:n 2 momentissa puolestaan säädetään, että jos työsopimus on joiltain osiltaan ristiriidassa sen kanssa, mitä yleissitovassa työehtosopimuksessa asiasta määrätään, työsopimus on näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi asianomaisen työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

Työehtosopimuksen valtakunnallisuuden on katsottu edellyttävän koko valtakunnan alueen kattavaa soveltamisalaa. Paikalliset tai työnantajakohtaiset sopimukset eivät täytä tätä kriteeriä.

Yleissitovuussäännöksellä on automaattinen vaikutus. Työehtosopimusta ei tarvitse julistaa erikseen yleissitovaksi.

Työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina, jos ei ole olemassa työehtosopimusta, johon työnantaja on sidottu sopijaosapuolena tai sen tehneen työnantajajärjestön jäsenenä. Vähimmäisehtoluonteensa vuoksi yleissitova työehtosopimus luo velvollisuuksia ainoastaan työnantajalle ja vastaavasti oikeuksia pelkästään työntekijöille. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset eivät sido työntekijöitä, vaikka he olisivat järjestäytyneitä työehtosopimuksen osapuolena olevaan työntekijäliittoon.

Säännöksen vähimmäisehtoluonteeseen liittyy myös se, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja voi soveltaa ainoastaan sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, jotka ovat lakiin ja muihin työsuhteen ehtoihin perustuvia etuja parempia työntekijän kannalta. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu lain semidispositiivisen säännöksen nojalla lakia heikompi-tasoisesta järjestelystä, järjestäytymätön työnantaja ei voi soveltaa tällaista yleissitovassa työehtosopimuksessa sovittua järjestelyä, ellei laissa ole toisin nimenomaisesti säädetty.

Syrjintäkielto ja tasapuolisuusvelvoite. Työnantajan on merimieslain 15 a §:n mukaan kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Työnantaja ei saa asettaa ketään perusteetomasti toisiin nähden eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan vuoksi. Eri asemaan asettamiselle pitää olla objektiivisesti hyväksyttävä syy, joka voi liittyä esimerkiksi suoritettavan työn luonteeseen liittyviin erityisvaatimuksiin.

Sama velvoite on laajennettu merimieslain 15 a §:n 4 momentissa koskemaan myös työ-

hönottotilanteita. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään miesten ja naisten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*.

Määräaikaisten ja osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden tasaveroisen kohtelun turvaamiseksi merimieslain 15 a §:n 2 momentissa kielletään asettamasta tällaisia työntekijöitä epäedullisempaan asemaan pelkästään työsuhteen keston tai työajan pituuden vuoksi. Pykälän 3 momentissa puolestaan asetetaan työnantajalle yleinen velvoite kohdella palveluksessaan olevia työntekijöitä tasapuolisesti.

Palkan maksaminen. Palkan määräytymisestä säädetään merimieslain 16 §:ssä. Säännöksen mukaan palkka lasketaan sen päivän alusta, jolloin työntekijä saapui työhön, työsuhteen päättymispäivään asti, jos merimieslaissa ei ole toisin säädetty. Jos työntekijän ennen työnteon aloittamista on matkustettava sopimuksentekopaikkakunnalta toiselle paikkakunnalle työhön päästäkseen, maksetaan palkka sen päivän alusta, jona hän lähti matkalle. Jos kuukausipalkasta joudutaan laskemaan päiväpalkkaa, kuukausipalkka jaetaan merimieslain 16 §:n 3 momentin mukaan 30:llä.

Merimieslain 17 §:ssä on säännös työntekijän oikeudesta saada korvausta sen johdosta, että alus on vajaamiehitetty ja työntekijöiden työmäärä tästä johtuen lisääntyy. Tällaisessa tilanteessa työntekijöillä on oikeus saada osuutensa matkan aikana syntyneestä palkan säästöstä edellyttäen, ettei lisääntyneestä työstä ole maksettu ylityökorvausta. Keittiöhenkilökunnalla on oikeus palkan säästöön myös aluksen satamassa oloajalta. Muilla työntekijöillä oikeus on vain ajalta, kun alus on merellä.

Palkan maksuajasta, -paikasta ja -tavasta säädetään merimieslain 18 §:ssä. Palkan maksamisesta kotimaahan on säännös merimieslain 20 §:ssä. Palkka on pyydettyä maksettava aluksen ollessa satamassa, samassa maassa kuitenkin vain joka seitsemäs päivä. Palkka on maksettava käteisenä ja työntekijän pyynnöstä maksupaikkakunnan valuuttana.

Palkanmaksu voidaan sitoa myös palkanmaksukauteen. Tällaisesta maksutavasta on erikseen sovittava. Tällöin palkka on maksettava joko työpaikalla tai sen välittömässä lä-

heisyydessä palkanmaksukauden viimeisenä päivänä työajan päätyttyä, jollei muunlaisesta maksuajasta ole sovittu. Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Palkanmaksukausi voi olla enintään kuukauden pituinen.

Työntekijän pyynnöstä on osa hänen palkastaan kuukausittain maksettava pankkiin tai hänen määräämälleen henkilölle. Palkka voidaan maksaa myös kokonaan pankkiin, jos siitä on sovittu. Tällöinkin työntekijälle on tarpeen vaatiessa varattava mahdollisuus saada palkka tai osa siitä käteisenä.

Jos työnantajalla on saatava työntekijältä, työnantajalla on oikeus kuitata se työntekijän palkasta, jos kuittauksen yleiset edellytykset täyttyvät. Työnantajan kuittausoikeutta on kuitenkin rajoitettu merimieslain 22 §:ssä. Sen 1 momentin mukaan työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasääntöisellä siltä osin kuin palkka lain mukaan on jätettävä ulosmittaamatta. Säännös on pakottava. Jos työntekijälle on suoritettu palkasta vähennettävää käsirahaa tai muuta ennakkoa, se luetaan lain 22 §:n 2 momentin mukaan ensisijaisesti siihen palkan osaan, jota ei tule vastasääntöisellä kuitata. Säännöksen vastainen kuittaus työnantajan vastasääntöisellä voi johtaa työnantajan tai tämän edustajan tuomitsemiseen sakkoon.

Työntekijän palkan ulosmittaamisesta on säädetty ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 48 ja 49 §:ssä. Säännösten mukaan palkasta voidaan ulosmitata pääsääntöisesti yksi kolmasosa. Ulosmittaessa tietyin väliajoin maksettavaa palkkaa on lisäksi otettava huomioon se, että työntekijälle on jätettävä käyttöön vähintään niin sanottu velallisen suojaosuus. Suojaosuuden määrästä annetun oikeusministeriön asetuksen (772/2008) mukaan suojaosuus on vuoden 2009 alusta 20,82 euroa päivässä velallisen itsensä osalta ja 7,48 euroa päivässä velallisen elatuksen varassa olevan henkilön osalta.

Merimieslain 23 §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkkaa työnantajasta johtuvan työsuorituksen estymisen ajalta. Säännöksessä ei ole rajoitettu palkanmaksuvelvollisuuden kestoajaa, vaan se jatkuu periaatteessa koko esteen ajan.

Palkanmaksuvelvollisuudesta työnteon estyessä työsopimuksen osapuolista riippumattomasta syystä säädetään merimieslain 23 §:n 2 momentissa. Jos työntekijä alusta tai lain 1 §:ssä tarkoitettua muuta työpaikkaa kohdanneen merionnettomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa. Palkanmaksuvelvollisuus on kuitenkin rajattu ajallisesti kahteen viikkoon. Työnantajan kahden viikon pituisen palkanmaksuvelvollisuuden lasketaan alkavan siitä, kun este on kohdannut työpaikkaa. Merimieslain 23 §:n 2 momentin säännös on pakottava.

Säännöksen soveltaminen edellyttää, että työnteon esteenä on yllättävä ja poikkeuksellinen tapahtuma. Vastaavansisältöinen säännös oli vuoden 1970 työsopimuslaissa (320/1970). Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa silloista työsopimuslain säännöstä tulkittiin laajasti. Sen piiriin katsottiin voivan kuulua tietyin edellytyksin myös muun muassa työtaistelusta tai konerikosta johtuva työnteon estyminen.

Työtaistelun riippumattomuutta työntekijästä tarkasteltiin niin sanotun intressiyhteyden avulla. Palkanmaksuvelvollisuutta ei ole katsottu olevan, jos työtaistelun johdosta työtä vaille jääneet työntekijät tai heitä edustava ammattiyhdistys ovat vaikuttaneet työtaistelun syntymiseen tai ovat tukeneet sitä myös omassa intressissään tai työtaistelulla on pyritty parantamaan myös työtä vaille jääneiden työntekijöiden työehtoja tai työoloja tai työtaistelu on ollut tosiasiallisesti omiaan parantamaan heidän työehtojaan tai työolojaan (KKO 1980 II 108). Sillä seikalla, onko työnteon esteenä oleva työtaistelu toimeenpantu laillisesti, ei ole katsottu olevan oikeudellista merkitystä palkanmaksuvelvollisuutta arvioitaessa (KKO 1981 II 56).

Merimieslain 23 §:n 3 momentin mukaan työnantaja saa vähentää työntekijälle työnteon estymisen ajalta maksettavasta palkasta, mitä työntekijältä on työsuorituksen puuttumisen johdosta säästynyt tai mitä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta. Vähentämisoikeus koskee sekä työnteon keskeytymistä työnan-

tajasta johtuvasta syystä että sen keskeytymistä molemmista työsopimuksen osapuolista riippumattomasta syystä.

Työturvallisuus. Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa alemman asteisissa säännöksissä ja määräyksissä. Sen lisäksi työturvallisuudesta huolehtiminen on säädetty myös työnantajan sopimusvelvoitteeksi merimieslain 29 §:n 1 momentissa. Kyseisen säännöksen mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta ja otettava huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä nähden kohtuuden mukaan on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Työnantajan ja työntekijän on lain 29 §:n 3 momentin mukaan oltava yhteistoiminnassa työpaikalla työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseksi.

Merimieslain 29 §:n 2 momentissa on säädetty raskaana olevan työntekijän suojelusta. Raskaana oleva työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin työntekijälle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysvapaan alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole voitu poistaa vaaraa aiheuttavaa tekijää. Jos sopivia tehtäviä ei ole, työntekijällä on merimieslain 32 §:n ja sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 4 §:n nojalla oikeus eriyttäytyä vapaaseen.

Työnantajan merimieslain mukaisten työturvallisuusvelvoitteiden laiminlyönti voi tulla rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 1 §:n nojalla työturvallisuusrikoksena. Rangaistuksena voi olla sakkoa tai vankeutta enintään vuosi.

Lepoajat. Enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista on säädetty työaikalainsäädännössä. Tämän lisäksi merimieslain 30 §:ssä on säännös, jonka mukaan työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa tarpeeksi aikaa lepoa, virkistystä ja kehitystä varten sekä kansalaisvelvollisuuksien täyttämiseen.

Kyseisen säännöksen merkitys on käytännössä varsin vähäinen. Sillä on periaatteessa merkitystä lähinnä työaikalainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle jäävien työntekijöiden työsuhteissa.

Perhevapaat. Perhevapaista säädetään merimieslain 32—32 h §:ssä ja työntekijän työhön paluuoikeudesta perhevapaan jälkeen lain 40 §:ssä. Merimieslain 32 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Äitiysrahakausi kestää 105 arkipäivää. Työntekijä voi pitää isyysvapaata yhteensä 18 arkipäivää. Lisäksi isällä voi olla oikeus niin sanottuun isäkuukauteen, jonka pituus on vuoden 2010 alusta 13—36 arkipäivään. Vanhempainvapaan pituus on puolestaan 158 arkipäivää. Työntekijä voi pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa. Vapaan vähimmäispituus on kutakin osaa kohden 25 arkipäivää.

Merimieslain 32 b §:n mukaan 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 kunnes lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaata voi pitää enintään kaksi ajanjaksoa ja hoitovapaajakson vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia kahta useammasta ja kuukautta lyhyemmästä hoitovapaajaksesta.

Lapsen vanhemmat tai huoltajat eivät voi olla hoitovapaalla samanaikaisesti. Toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden hoitovapaajakson yhtäaikaan toisen vanhemman äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa.

Työntekijän on ilmoitettava äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan käyttämisestä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tai vapaajakson aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Samoja ilmoitusaikoja on noudatettava ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa, jos se on mahdollista.

Aina ei merimieslain 32 c §:ssä säädetyn kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ole mahdollista. Jos ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta. Työnantajan ei kuitenkaan ole pakko suostua kuukauden ilmoitusajan käyttämiseen. Jos vanhempainvapaasta nimittäin aiheutuu vakavaa haittaa työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnalle, työnantaja voi edellyttää kahden kuukauden ilmoitusajan käyttämistä. Tällöin työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys seikoista, joiden perusteella työnantaja katsoo olevansa oikeutettu edellyttämään kahden kuukauden ilmoitusai-
kaa.

Jos työntekijällä on tarve perustellusta syystä muuttaa ilmoittamiensa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajankohtaa tai pituutta, siitä on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Äitiysvapaan varhentaminen ja toisaalta synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan ajankohdan muuttaminen on mahdollista ilman erityistä ilmoitusaikaa, jos muutos on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Ottolapsen vanhempi saa muuttaa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajankohtaa ennen sen alkamista, jos se on tarpeen perustellusta syystä. Työnantajalle on ilmoitettava muutoksesta niin pian kuin mahdollista.

Muuna ajankohtana kuin lapsen syntymän yhteydessä pidettävän vapaan ajankohdan muuttaminen edellyttää perusteltua syytä. Perusteltuna syynä vapaan ajankohdan muuttamiseen pidetään sellaista ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Esimerkkeinä tällaisista perusteista ovat lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että työntekijä palaa vapaalta työhön.

Työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana, on oikeus siitä työnantajan kanssa sopiessaan lyhentää työaikaansa merimieslain 32 d §:ssä säädetyin edellytyksin. Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Vammaisen tai pitkäaikaissairaana ja tästä syystä erityistä hoitoa ja huoltoa vaativan lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen asti, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, lapsen vanhemmalla on mahdollisuus jäädä osittaiselle hoitovapaalle siihen asti, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Säännöksessä ei kuitenkaan estetä molempien vanhempien tai huoltajien hoitovapaajaksojen sijoittumista samalle ajanjaksolle, kunhan vanhemmat tai lapsen muut huoltajat eivät ole yhtäaikaisesti osittaisella hoitovapaalla. Säännöksen mukaan on siten mahdollista, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen iltapäivisin tai molemmat vuoropäivin.

Osittaisen hoitovapaan käyttäminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tarkoitettua alkamisaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä, kuten lyhennetyn työajan pituudesta, lyhennyksen sijoittamisesta sekä osittaisen hoitovapaajärjestelyn kestoajasta.

Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta tai antamasta sitä vain, jos osittaisesta hoitovapaasta aiheutuu sellaista vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Kieltäytyessään antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata työnantajan on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on tehdystä sopimuksesta riippumatta oikeus keskeyttää osittainen hoitovapaa, jos keskeyttämiselle on perusteltu syy. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisellä tarkoitetaan myös vapaan peruuttamista. Työntekijän halutessa osittaisen hoitovapaan peruuttamisen jälkeen uudelleen osittaiselle hoitovapaalle siitä tulee tehdä uusi esitys työnantajalle. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen muutosta.

Työntekijällä on merimieslain 32 e §:n mukaan oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Tilapäisen hoitovapaan käyttämisen edellytyksenä on, että työntekijä jää vapaalle Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Tilapäiseen hoitovapaaseen on oikeutettu kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on hoidon järjestämisen tai lapsen hoitamisen tarve. Tämän vuoksi työntekijällä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai ellei hän ole muutoin kykenemätön hoitamaan lasta. Tilapäisen hoitovapaan pituus on kutakin sairautta kohden yhteensä enintään neljä työpäivää. Vanhemmat voivat jakaa kyseisen ajan keskenään.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta, sen syystä ja arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työntekijän on esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä. Luotettavana selvityksenä pidetään ensisijaisesti lääkärintodistusta. Olosuh-teista ja esimerkiksi työpaikan käytännöstä riippuen myös muu selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä voidaan kuitenkin katsoa riittäväksi. Työntekijän on tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

Merimieslain 32 f §:n mukaan 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. Perheellä tarkoitetaan tässä yhteydessä samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Pykälässä tarkoitettua oikeuden käyttäminen edellyttää, että työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Alus ei myöskään saa tulla merikelvottomaksi työntekijän poissaolon seurauksena.

Pykälässä tarkoitettu poissaolo-oikeus on rajattu koskemaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka kohtaa työntekijän perhettä. Säännöksessä ei edellytetä, että poissaoloon oikeuttava pakottava syy johtuu työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai tätä kohdannut onnettomuus voi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, hoitajan sairastuminen voi oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastensa hoidon muulla tavalla. Samoin esimerkiksi työntekijän asuintalossa tapahtunut onnettomuus tai onnettomuuden uhka, kuten esimerkiksi vesivahinko tai tulipalo, voi oikeuttaa työntekijän olemaan poissa työstä.

Poissaolon kestolle ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolon tulee olla tilapäistä. Poissaolo-oikeus edellyttää, että työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijän on hänen perheen jäsentään kohdanneen onnettomuuden vuoksi mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan.

Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Lähtökohtana on siten, että työntekijä ilmoittaa työssä ollessaan työnantajalle, että hänellä on pakottava syy poistua työstä. Ellei tämä ole käytännössä mahdollista, työntekijä voi pois-

tua säännöksessä tarkoitettua tilanteessa työpaikalta siitä ennakolta ilmoittamatta. Työnantajalle on pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Luotettava selvitys voi asian laadusta riippuen olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai esimerkiksi taloyhtiön taikka isännöitsijän antama selvitys.

Lähtökohtaisesti työnantaja ei ole merimieslain 32 h §:n mukaan velvollinen maksamaan palkkaa perhevapaan ajalta. Poikkeuksena tästä on tilanne, jossa äitiysvapaalle jäävä työntekijä on ollut samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä vähintään kuusi kuukautta. Tällöin työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin sairausajan palkasta lain 25 §:ssä säädetään. Mainitun säännöksen mukaan työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on riippuvainen työntekijän asemasta ja aluksen liikennöntialueesta. Aluksen päälliköllä on oikeus sairausajan palkkaan 90 päivän ajalta, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä 30 päivältä.

Merimieslain 32 a §:n mukaan työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä työtä äitiysrahakauden aikana, jos työ ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työn tekeminen edellyttää toisaalta työnantajan ja työntekijän yhteisymmärrystä työn tekemisestä ja toisaalta sitä, että työ ja työolosuhteet ovat sellaiset, että niistä ei aiheudu vaaraa äidille eikä syntyvälle lapselle. Työtä ei saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Työnteko voidaan keskeyttää milloin tahansa.

Työntekijällä on merimieslain 40 §:n mukaan oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä samalle alukselle kuin millä hän työskenteli perhevapaalle jäädessään. Työntekijän työsuhteen ehdot säilyvät vähintään entisinä lukuun ottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on vastaavasti oikeus aikaisempaan työaikaansa.

Jos aikaisempaan työhön palaaminen ei ole mahdollista, työnantajan on tarjottava työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa työntekijän työsuhteen mukaista työtä. Työn-

antajalla ei siten ole oikeutta tarjota mitä tahansa työtä aikaisemman työn sijasta, vaan tarjottavan työn tulee olla sekä työntekijän työsopimuksen mukaista että aikaisempaa työtä vastaavaa. Tarjotun ja aikaisemman työn vastaavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota työntekijän aikaisemmin tekemän työn sisällön lisäksi työntekijän koulutukseen ja kokemukseen. Jos aikaisempaa työtä vastaava työsopimuksen mukaista työtä ei ole tarjolla, työnantajan tulee tarjota työntekijälle muuta työntekijän työsopimuksen mukaista työtä.

Perhevapailta työhön palaavalle työntekijälle ei ole aina mahdollista tarjota aikaisempaa eikä mitään muutakaan hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Työnantajan oikeuteen irtisanoa tai lomauttaa työntekijä tällaisessa tapauksessa sovelletaan työsopimuksen irtisanomista ja lomauttamista sekä niihin liittyvää koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

Työntekijän sairastuminen ja kuolema. Työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan säädetään merimieslain 25 §:ssä. Mainitun säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan ulkomaan liikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaan liikenteessä enintään 30 päivältä. Aluksen päälliköllä on kuitenkin oikeus sairausajan palkkaan enintään 90 päivältä.

Pykälässä säädetään myös työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan silloin, kun työntekijä sairastuu tai tapaturma tapahtuu vuosiloman tai lomautuksen aikana. Tällaisissa tilanteissa työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan vain poikkeuksellisesti. Edellytyksenä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudelle on, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuneen työstä.

Työntekijän oikeutta sairausajan palkkaan voidaan rajoittaa työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten välisellä työehtosopimuksella.

Merimieslain 33 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia sairastuneen tai vahingoittuneen työntekijän hoidosta. Mainitun säännöksen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että sairastunut tai vahingoittunut työntekijä saa asianmukaista hoitoa aluksessa tai maissa. Hoitoon kuuluvat myös ylläpito, lääkärinhoito matkoineen ja lää-

keet. Merimieslain 34 §:n mukaan työnantaja on velvollinen varmistamaan, että sairastunut tai vahingoittunut työntekijä saa asianmukaista hoitoa, jos hänet joudutaan jättämään ulkomaille. Lisäksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän jättämisestä ulkomaille lähimmälle Suomen konsulille ja työntekijän omaisille. Halutessaan työntekijä voi kieltää työnantajaa ilmoittamasta asiasta omaisille.

Merimieslain 35 §:n nojalla työnantaja on velvollinen maksamaan työsuhteen kestäessä sairastuneen tai vahingoittuneen työntekijän hoidosta aiheutuvat kustannukset. Jos työntekijä on hoidettavana muualla kuin omassa kotimaassaan, työnantaja vastaa kustannuksista 84 päivältä. Muissa tapauksissa työnantajan vastuu rajoittuu 42 päivään. Työnantajan velvollisuus korvata sairaanhoidon kustannuksia lakkaa kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työntekijä viimeksi on jättänyt aluksen. Sairaalahoidosta aiheutuvien kustannusten osalta vastuuta voidaan pidentää vuoteen, jos työntekijä ei hänestä riippumattomasta syystä ole päässyt hoitoon aikaisemmin.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan merimieslain 35 §:ssä tarkoitettuja kustannuksia, jos työntekijä on työsopimusta tehdessään jättänyt tahallaan ilmoittamatta sairautensa tai vammansa taikka aiheuttanut sen tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Myöskään silloin, kun työntekijä on sairastunut tai vammautunut vuosiloman tai lomautuksen aikana, työnantaja ei ole vastuussa sairaanhoidon kustannuksista, ellei voida selvästi osoittaa sairauden tai vamman aiheutuneen työolosuhteista.

Merimieslain 82 §:n nojalla varustamo vastaa myös 34 §:n (sairastuneen työntekijän hoito, ilmoitusvelvollisuus) ja 35 §:n (sairanhoidon kustannukset) mukaisista työnantajan velvollisuuksista, vaikka aluksella työskentelevä merenkulkija ei olekaan palvelussuhteessa varustamoon.

Jos työnantaja jättää merimieslain 31 §:n 1 momentin vastaisesti toimittamatta sairastuneen tai vammautuneen työntekijän lääkärin tarkastettavaksi taikka ei huolehdi 33 §:ssä tarkoitettulla tavalla tällaisen työntekijän hoidosta, työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita teosta sakkoon. Tuomitseminen edellyttää, että laiminlyönti on ollut

tahallinen tai että se on johtunut huolimattomuudesta.

Hautausvelvollisuudesta ja hautauskustannuksista säädetään merimieslain 36 ja 37 §:ssä. Merimieslain 82 §:n mukaisesti myös varustamo vastaa työnantajan näistä työnantajavelvoitteista, vaikka merenkulkija ei olisikaan työsuhteessa varustamoon. Ensiksi mainitussa säännöksessä säädetään myös työnantajan velvollisuudesta pitää huolta kuolleen omaisuudesta. Työnantajan on huolehdittava työntekijän hautamisesta ja siitä aiheutuneista kustannuksista, jos työntekijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu sairaanhoitoon työnantajan kustannuksella. Muissa tilanteissa hautauskulut maksetaan valtion varoista.

Merimieslaissa on omat säännöksensä sen varalta, että työntekijä on työsuhteen päättyessä työkyvytön sekä kuolleen työntekijän omaisten oikeudesta korvaukseen eräissä tilanteissa.

Merimieslain 26 §:n mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, jos työntekijä työsuhteen päättyessä on työkyvytön ja edellyttäen, että hän työsuhteen jatkuessa olisi ollut oikeutettu sairausajan palkkaan. Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen siinäkin tapauksessa, että työkyvyttömyys on alkanut työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällaisessa tilanteessa edellytyksenä kuitenkin on, että työkyvyttömyys alkaa viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä ja toisaalta, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa aiheutuneen työstä johtuvista olosuhteista. Oikeutta korvaukseen ei ole, jos työnantaja on purkanut työsuhteen työntekijän käyttäytymisen vuoksi ja työntekijän työkyvyttömyys on aiheutunut purun perusteena olleesta käyttäytymisestä.

Merimieslain 27 §:ssä säädetään irtisanomisen suhteesta sairausaikaan ja sairausajan palkan ja korvauksen menettämisestä. Jos työntekijän työkyvyttömyyden perusteena oleva sairaus tai vamma on sellainen, että se on oikeuttanut työnantajan päättämään työsuhteen tai jos työntekijä on itse päättänyt työsuhteensa, irtisanomisaika sisältyy aikaan, jolta työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkka työnantajaltaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan tai sitä vastaavaan korvaukseen, jos hän on tahallaan jättänyt ilmoittamatta työkyvyttömyyden aiheuttaneesta sairaudesta tai vammasta työsopimusta solmittaessa. Jos työntekijä on aiheuttanut vamman tai sairauden tahallaan tai törkeällä tuottamuksella, oikeutta sairausajan palkkaan tai korvaukseen ei ole. Oikeutta sairausajan palkkaan tai sitä vastaavaan korvaukseen ei myöskään ole ajalta, jolta työntekijä saa palkkaa toiselta työnantajalta.

Merimieslain 28 §:ssä on palkkaa kuolintapauksessa ja jälkeensä jääneiden oikeutta lisäpalkkaan koskeva säännös. Sen mukaan palkka maksetaan kuolinpäivän loppuun, jos työntekijän oikeus palkkaan ei ole muusta syystä jo lakannut. Pykälässä on myös erityinen säännös aluksen ja työntekijöiden tuhoutumisen varalta ja työntekijöiden oikeudesta palkkaan tällaisessa tilanteessa. Jos aluksen ja työntekijöiden tuhoutumisen ajankohtaa ei pystytä selvittämään, työntekijöillä on oikeus palkkaan ajalta, joka alukselta olisi kulunut matkaan määräraikkaan siitä paikasta, josta aluksesta on viimeisin havainto.

Jos kuolleelta työntekijältä jäi jälkeen puoliso tai alle 16-vuotiaita lapsia, lapsille ja puolisolle on maksettava työntekijän kuukauden palkkaa ja kiinteitä lisiä vastaava korvaus. Edellytyksenä korvauksen maksamiselle on, että kuolema tapahtui työsuhteen aikana tai työntekijällä olisi ollut oikeus sairausajan korvaukseen työsuhteen päättyessä. Viimeksi mainitussa tapauksessa omaisille maksettavasta korvauksesta voidaan vähentää työntekijälle itselleen sairausajan korvauksena maksettava tai jo maksettu määrä.

Vapaat kotimatkat. Suomalaisessa aluksessa työskentelevä työntekijä on eräissä tilanteissa oikeutettu matkustamaan kotimaahan työnantajan kustannuksella. Näistä matkoista on säännöksiä merimieslain 52–55 §:ssä. Matkoista syntyvistä kustannuksista valtio maksaa puolet tietyin rajoituksin. Kotimatkan järjestämiseen liittyvistä asioista säädetään 56 §:ssä.

Merimieslain 52 §:n mukaan Suomessa asuvalla työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä muualla kuin Suomessa oikeus vapaaseen kotimatkaan kotipaikkakunnalleen. Matkan ajalta työntekijällä on oikeus

myös ylläpitoon. Edellytyksenä vapaalle kotimatka-oikeudelle on, että työsuhde on kestänyt keskeytymättä kuusi kuukautta. Vastaava oikeus kotimatkaan on myös Euroopan talusalueeseen kuuluvalla työntekijällä silloin, kun työsuhde päättyy muualla kuin hänen kotimaassaan. Oikeutta vapaaseen kotimatkaan ei kuitenkaan ole, jos työntekijällä olisi ollut mahdollisuus viimeksi kuluneen kolmen kuukauden aikana irtisanoa työsopimus josain kotimaansa satamassa.

Jos aluksen arvioidaan saapuvan kuukauden kuluessa vapaan kotimatka-oikeuden syntymisestä sellaiseen satamaan, josta kotimatka on järjestettävissä huomattavasti pienemmin kustannuksin, työntekijän on jatkettava työtään tuohon satamaan asti. Työntekijän kotimatka alkaa vasta tuosta satamasta.

Työntekijän on irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksensa samalla pyydettyävä vapaata kotimatkaa. Valtio korvaa puolet kotimatka-aiheutuvista kustannuksista. Valtio korvaa puolet myös matkakustannuksista, jotka syntyvät korvaavan työntekijän lähettämisestä Suomesta.

Merimieslain 53 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta vapaaseen matkaan tartuntataudin tai sodanvaaran johdosta. Työntekijällä on oikeus vapaaseen kotimatkaan ylläpitöineen, jos työsuhteen päättymisen syynä on työntekijän terveyttä uhkaava tartuntatauti tai alus on vaarassa joutua sotaakäyvän valtaamaksi taikka alttiiksi sotavahingolle. Työntekijällä on oikeus vapaaseen matkaan myös silloin, kun hänet on pyynnöstään sodanvaaran tai tartuntataudin johdosta lomautettu.

Merimieslain 53 §:n mukainen matka-oikeus sisältää matkan lähimmälle paikkakunnalle, jolla työsopimus olisi voinut päättyä, jos työnantaja olisi sen irtisanoanut. Työsuhteen päättymispaikasta työnantajan irtisanoessa työsopimuksen säädetään puolestaan merimieslain 47 §:n 3 momentissa. Sen mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voi päättyä työnantajan irtisanoana vain työntekijän kotimaan satamassa tai paikkakunnalla, jossa työsopimus on tehty. Näin ollen merimieslain 53 §:n mukainen vapaa kotimatka-oikeus käsittää matkan työntekijän kotimaahan tai työsopimuksen solmimispaikkakunnalle. Työsuhteen kestolla ei ole merki-

tystä säännöksessä tarkoitettun kotimatka-oikeuden syntymiselle.

Merimieslain 53 §:n mukainen matka-oikeus on toissijainen suhteessa merimieslain 52 §:ssä säädettyyn vapaaseen kotimatka-oikeuteen. Käytännössä ensiksi mainittu säännös tulee sovellettavaksi tilanteissa, joissa työntekijän työsuhde ei ole jatkunut yhtäjaksoisesti 53 §:ssä edellytettyä kuutta kuukautta tai joissa kotimatka ulottuu Euroopan talusalueen rajojen ulkopuolelle.

Pyytäessään lomautusta tai irtisanoessaan työsopimuksen työntekijän on samalla pyydettyävä vapaata kotimatkaa.

Suomessa asuvan työntekijän tai Euroopan talusalueeseen kuuluvan valtion kansalaisen matkasta valtio maksaa puolet. Myös tilalle tulevan työntekijän matkakustannuksista maksetaan puolet valtion varoista silloin, kun työntekijä lähetetään Suomesta.

Merimieslain 54 §:ssä säädetään työntekijän oikeudesta vapaaseen matkaan erityisissä tapauksissa. Myös tämä säännös on toissijainen merimieslain 52 §:ään nähden.

Merimieslain 54 §:n mukaan työntekijälle syntyy oikeus vapaaseen kotimatkaan, kun työnantaja on päättänyt työsuhteen lainvastaisesti taikka työsuhteen päättymisen syynä on työntekijän pysyvä työkyvyttömyys, jota työntekijä ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudellaan taikka jättänyt ilmoittamatta työsopimusta tehtäessä. Työnantajan on kustannettava työntekijän kotimatka myös silloin, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen purkamalla sen laillisella perusteella. Työntekijällä on oikeus vapaaseen kotimatkaan lisäksi silloin, kun työntekijä on käyttänyt merimieslain 44 §:ssä säädettyä irtisanomisoikeuttaan työnantajan liikkeen luovutuksen yhteydessä taikka 61 §:n mukaista oikeuttaan irtisanoa työsopimus päättymään heti työsopimukseen sisältyvän pätemättömän tai kohtuuttoman ehdon vuoksi. Äitiys-, isyys- ja vanhempain- taikka hoitovapaan alkamisen yhteydessä tehtävät kotimatkat kustantaa työnantaja. Jos kotimatkan perusteena on raskauden keskeyttäminen eikä työntekijä ole tahallaan jättänyt kertomatta raskaudestaan työsopimusta tehtäessä, työnantaja vastaa matkakustannuksista.

Työnantajan yksin maksettavaksi jää osa säännöksessä luetelluista matkoista. Valtio osallistuu tässä pykälässä mainittujen matkojen osalta kustannusten korvaamiseen ainoastaan silloin, kun kyse on isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan yhteyteen liittyvästä matkasta sekä silloin, kun työntekijän työsopimus on päättynyt koeaikana ja työntekijällä tästä syystä on oikeus vapaaseen matkaan. Näistä matkoista aiheutuvista kustannuksista valtio maksaa puolet. Vastaavasti valtio maksaa puolet Suomesta tilalle lähetettävän työntekijän matkakustannuksista.

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän ulkomailla, työnantajan on maksettava työntekijän kotimatka. Vastaavasti työnantajan on korvattava työntekijän matka alukselle, jos alus lomautuksen päättyessä on ulkomailla. Asiaa koskeva säännös on merimieslain 55 §:ssä.

Työnantajan on huolehdittava vapaata kotimatkaa koskevista järjestelyistä. Jos työnantaja ei pysty maksamaan kotimatkasta aiheutuvia kustannuksia, työnantajan on otettava yhteyttä Suomen ulkomaanedustukseen, jonka velvollisuuksiin kotimatkan järjestäminen tällaisissa tilanteissa kuuluu.

Lomauttaminen ja työsopimuksen päättyminen

Merimieslain työsuhteen päättämistä koskevat säännökset ovat hajallaan eri puolilla lakia. Laissa on säännöksiä työsuhteen päättämisen perusteista, päättämiseen liittyvistä menettelytavoista ja työsuhteen päättymispaikasta. Monissa säännöksissä merityön erityisluonne ilmenee toisaalta työnantajan korostuneena huolenpitovelvoitteena ja toisaalta työntekijän velvollisuutena jatkaa työnte-koä työsopimuksen päättymisestä huolimatta.

Lomauttaminen. Lomauttamisella tarkoitetaan työntekijän ja palkanmaksun keskeyttämistä väliaikaisesti työsuhteen pysyessä kuitenkin voimassa. Lomauttaminen voi tapahtua joko määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttaminen voidaan toteuttaa kokoaikaisesti tai osittaisena. Kokoaikaisessa lomauttamisessa työntekijä ja palkanmaksu keskeytetään lomauttamisen ajaksi kokonaan. Osittaisessa lomauttamisessa lyhennetään vuorokautista tai viikoittaista työaikaa. Lomauttaminen voi

perustua työnantajan yksipuoliseen määräykseen tai sopimukseen. Lomauttaminen voi perustua myös työntekijän pyyntöön eräissä erityistilanteissa.

Lomauttamisperusteesta säädetään merimieslain 24 §:n 1 momentissa. Sen mukaan työnantaja voi lomauttaa työntekijän, jos hänellä on oikeus irtisanoa tai purkaa työsopimus. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän myös, jos työ on vähentynyt tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Työnantaja ja työntekijä voivat merimieslain 24 §:n 2 momentin mukaan sopia työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin työntekijän lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella. Sen ei tarvitse olla valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen tekemä.

Jos työntekijällä olisi oikeus käyttää merimieslain 46 §:n mukaista erityistä irtisanomisoikeuttaan alukseen kohdistuvan sotilaallisen uhan johdosta, työnantaja on velvollinen työntekijän pyynnöstä lomauttamaan tämän. Lomautus jatkuu siihen saakka, kunnes työnantajalla on tarjota työntekijälle tämän entistä työtä vastaavaa työtä olosuhteissa, joihin ei liity tällaista uhkaa. Lomautuksen päätyttyä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti työhön siihen alukseen, josta hänet lomautettiin.

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, työnantajan on merimieslain 24 a §:n mukaan annettava lomautuksesta ennakkoilmoitus. Ennakkoilmoitus on eräänlainen ennakkovaroitus tulevasta lomautustarpeesta. Sen laiminlyönti ei tee lomauttamista pätemättömäksi eikä laiminlyönnistä seuraa vahingonkorvausvelvollisuutta.

Ennakkoilmoitus on annettava välittömästi lomautustarpeen tultua työnantajan tietoon ja jos mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista. Se annetaan merimieslain 77 §:n 1 momentissa tarkoitettulle luottamusmiehelle. Ennakkoilmoitus annetaan myös paikalliselle työvoimaviranomaiselle, jos ennakoitu lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään. Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen

syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien työntekijöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin. Ennakoilmoitukselle ei ole säädetty määrämuaotoa.

Työnantajan on lain 24 b §:n mukaan annettava työntekijälle lomautusilmoitus ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoitusajat ovat erilaisia eri työntekijäryhmien osalta. Lomautuksesta on ilmoitettava aluksen päällikölle vähintään 90 päivää ennen lomautuksen alkamista, muulle päällystölle 30 päivää ja miehistölle 14 päivää ennen lomautuksen suunniteltua alkua.

Lomautusilmoitus on annettava yleensä työntekijälle henkilökohtaisesti. Työnantaja ja luottamusmies voivat kuitenkin sopia ilmoitusmenettelystä toisin. Kysymykseen tulee lähinnä sellainen menettely, että työnantaja antaa lomautusilmoitukset luottamusmiehelle, joka antaa ne työntekijöille. Työnantajan on annettava lomautusilmoitus tiedoksi luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen työntekijään myös paikalliselle työ- ja elinkeinotoimistolle.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa työntekijälle lomautusilmoitusta, jos työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Näin voidaan menetellä, kun työntekijä on poissa työstä esimerkiksi sairauden tai perhevapaa vuoksi koko sen ajan, johon lomauttaminen kohdistuu. Työnantajalla ei ole ilmoitusvelvollisuutta myöskään silloin, kun työntekijä on poissa merimieslain 23 §:n 2 momentissa tarkoitetusta tapahtumasta.

Lomautusilmoituksessa on mainittava lomautuksen syy, sen alkamisaika, määräaikaisten lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto. Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, työnantajan on merimieslain 24 §:n 3 momentin mukaan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta viimeistään viikkoa ennen. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Merimieslain 45 §:ssä on säädetty lomautetun työntekijän irtisanomisesta. Työnantaja voi irtisanoa lomautettuna olevan työntekijän

yleisillä irtisanomisperusteilla noudattaen sopimussuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa.

Työnantajan on kuitenkin korvattava työntekijälle irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämisestä aiheutunut vahinko, ellei toisin ole sovittu. Työnantaja voi vähentää irtisanomisajan palkasta lomautusilmoitusajan palkan. Työnantajalla ei siten ole lainkaan korvausvelvollisuutta, jos työnantaja on lomauttaessaan työntekijän noudattanut vähintään irtisanomisajan pituista lomautusilmoitusaikaa.

Työntekijälle työttömyyden perusteella maksettavasta erityisestä korvauksesta säädetään merimieslain 58 §:ssä. Mainitun säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus enintään kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, jos palkanmaksu on keskeytetty lomautuksen takia. Korvausta maksetaan vain siltä ajalta, jolloin työntekijä on työtön, mutta enintään kuitenkin vain kahdelta kuukaudelta. Lomautusilmoitusajalta maksettu palkka sisältyy korvaukseen.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa milloin tahansa lomautusaikana. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta irtisanoa työsopimusta ilman irtisanomisaikaa viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä, jos lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan.

Lomautetulla työntekijällä on eräissä tapauksissa oikeus saada samansuuruinen korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä kuin työnantajan suorittaman irtisanomisen yhteydessä myös silloin, kun hän itse irtisanoa työsopimuksen. Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut lomautettuna toistaiseksi ja lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää.

Kun lomautettu työntekijä irtisanoa työsopimuksen, työnantaja voi viikon kuluessa tarjota työntekijälle työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä irtisanomisajaksi. Jos työnantaja tarjoaa työntekijälle työtä, työsuhde jatkuu irtisanomisajan päättymiseen asti. Jos työntekijä kieltäytyy tarjotusta työstä, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa korvausta menetetyistä irtisanomisajan palkasta. Jos työnantaja ei tarjoa työntekijälle työtä viikon kuluessa työntekijän suoritta-

masta irtisanomisesta, työsuhde päättyy viikon kuluessa irtisanoutumisesta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnantajan korvausvelvollisuudesta myös toisin. Jos työntekijälle on jo lomautuksen johdosta maksettu merimieslain 58 §:n mukaista korvausta, otetaan tämä korvaus vähennyksenä huomioon työnantajan maksaessa irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämisestä korvausta lomautetulle työntekijälleen.

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen. Merimieslain 38 §:ssä on säädetty määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä. Määräaikainen työsopimus päättyy työkauden päättyessä ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu. Jos työkauden pituutta ei ole määrätty kalenteriajan mukaan, työnantajan on hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijälle odotettavissa olevasta työsuhteen päättymisestä silloin, kun se riippuu sellaisesta seikasta, joka on työnantajan mutta ei työntekijän tiedossa. Ilmoituksen antamatta jättäminen ei estä työsopimuksen päättymistä, mutta työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle laiminlyönnistään mahdollisesti aiheutuneen vahingon.

Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää irtisanomalla. Sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen. He voivat myös keskenään sopia työsopimuksen päättämistä. Työnantajalla on oltava lainmukainen peruste irtisanomiseen, mutta työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen ilman erityistä irtisanomisperustetta. Työnantajan irtisanomisperusteet jaetaan yleensä työntekijästä johtuviin perusteisiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin. Kumpikin työsopimuksen osapuoli on yleensä velvollinen noudattamaan irtisanomisaikaa. Työntekijällä on eräissä laissa säädelyissä erityistilanteissa oikeus päättää työsuhde ilman irtisanomisaikaa.

Työntekijän irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä edellyttää merimieslain 39 §:n mukaan erityisen painavaa syytä. Erityisen painava syy voi liittyä työntekijän henkilöön, hänen käyttäytymiseensä tai työsuoritukseensa. Irtisanomisen perusteena voi olla esimerkiksi riittävän vakava työvelvoitteen laiminlyönti, poissaolo, sairaus, päihteiden väärinkäyttö, epärehellisyys, sopimaton

käyttäytyminen tai kilpaileva toiminta. Irtisanomisperuste voi koostua myös useista eri tekijöistä. Irtisanomisperusteeseen olemassaolon arviointi edellyttää aina kokonaisharkintaa eikä ole mahdollista selostaa yleisin säännöin, milloin irtisanomisperuste on olemassa.

Merimieslain 38 §:n 2 momentissa on kuitenkin esimerkkiluettelo tilanteista, joita ei ainakaan voida pitää erityisen painavana syynä työsopimuksen irtisanomiseen. Erityisen painavana syynä ei luettelon 1 kohdan mukaan voida pitää työntekijän sairautta tai vammaa, jos työntekijän ei voida arvioida olevan työkyvyttömänä pitkän aikaa.

Luettelon 2 kohdan mukaan erityisen painavana syynä ei ole pidettävä työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

Luettelon 3 kohdan mukaan erityisen painavana syynä ei voida pitää myöskään työntekijän osallistumista lakkoon tai muuhun työtaisteluun. Jos työnantajalla olisi merimieslain 49 §:n 4 momentin nojalla oikeus purkaa työntekijän työsopimus tämän laittomaan työtaisteluun osallistumisen johdosta, työnantajalla on luettelon 3 kohdassa olevan nimenomaisen maininnan perusteella oikeus purkamisen sijasta irtisanoa työsopimus.

Työnantaja ei saa voimassa olevan merimieslain 39 §:n 4 momentin mukaan irtisanoa työntekijää raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuneen työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja muuta perustetta näytä. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä.

Työnantaja ei saman säännöksen perusteella saa irtisanoa työntekijää myöskään erityis-äitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan tai hoitovapaan aikana. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työsopimusta päättymään edellä mainittujen vapaiden alkaessa tai niiden aikana, tai kun hän on saanut tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän oikeuttaan edellä mainittuihin vapaisiin.

Työnantajan irtisanomisoikeutta voidaan rajoittaa sopimuksella siten, että hän saa käyttää oikeutta vain sopimuksessa mainituilla perusteilla. Työntekijästä johtuvaan syyhyn perustuvaa irtisanomisoikeutta on käytet-

tävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

Irtisanominen taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä. Työnantajalla on merimieslain 39 a §:n 1 momentin mukaan oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti. Lisäksi edellytetään, että työntekijää ei voida sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Työn vähentyminen voi johtua ulkoisista tekijöistä, esimerkiksi kysynnän vähenemisen tai kiristyneen kilpailun vuoksi, mutta myös työnantajan toimenpiteiden, kuten yrityksen toiminnan uudelleen suuntaamisen taikka yritystoiminnan uudelleen organisoinnin vuoksi. Työnantajan ei tarvitse odottaa työntekijän irtisanomista siihen asti, kun työ on vähentynyt, vaan hän voi ennakoida työn vähentymisen. Irtisanomisen edellytysten on toisaalta oltava olemassa työsuhteen päättämishetkellä. Työnantaja on siten velvollinen peruuttamaan irtisanomisen, jos esimerkiksi uutta työtä ilmaantuu ennen irtisanomisajan päättymistä.

Irtisanomisperusteen syntymisen edellyttämän työn vähenemisen määrää ja kestoaikaa ei ole mahdollista määrittellä tarkasti. Mikä tahansa työn väheneminen ei kuitenkaan muodosta irtisanomisperustetta, vaan työn vähenemisen on oltava olennaista.

Työnantajan on selvitettävä, onko irtisanomisuhan alaista työntekijää mahdollista sijoittaa toisiin tehtäviin yrityksessä. Jos sopiva tehtävä löytyy, työntekijälle on irtisanomisen sijasta tarjottava sitä. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työntekijälle kaikenlaisia työtehtäviä, joista hän ammattitaitonsa, koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella kykenee suoriutumaan. Työsuhteen ehdot määräytyvät uudessa työssä tämän työn mukaan.

Jos työntekijälle ei ole tarjolla työtä, josta hän koulutuksensa perusteella kykenisi suoriutumaan, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus kouluttaa työntekijä uusiin tehtäviin. Koulutusvelvollisuuden laajuus riippuu muun muassa yrityksen koosta ja toiminnan luonteesta. Työnantajan ei tarvitse antaa sel-

laista koulutusta, jota ei ole pidettävä työnantajan toimintaan nähden tarpeellisena.

Merimieslain 39 a §:n 2 momentissa on lueteltu esimerkkitapauksia, joissa työnantajalla ei ole irtisanomisperustetta. Luettelon 1 kohdan mukaan irtisanomisperustetta ei ole, kun irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia. Tarkoituksena on estää muun muassa sellainen menettely, että työnantaja palkkaa uuden työntekijän ja irtisanoo pian sen jälkeen samoja työtehtäviä aikaisemmin tehneen vanhemman työntekijän.

Luettelon 2 kohdan mukaan irtisanomisperustetta ei ole myöskään, jos irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua. Säännöksellä ei sinänsä rajoiteta työnantajan oikeutta järjestellä työtehtäviä uudelleen, mutta näennäiset uudelleenjärjestelyt eivät sellaisenaan käy irtisanomisperusteiksi.

Luettelon 3 kohdan mukaan irtisanomisperustetta ei ole, jos irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- ja laitehankinnat, mutta työnantaja olisi voinut työntekijän ammattitaito huomioon ottaen kouluttaa hänet näiden koneiden ja laitteiden käyttöön. Säännöksestä käy ilmi työnantajan koulutusvelvollisuus työtehtävien muuttuessa.

Irtisanominen on luettelon 4 kohdan mukaan lainvastaista myös, jos irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työn vähenemisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisena syynä. Jos kustannussäästö on hyvin vähäinen, ei yleensä ole uskottavaa, että se on irtisanomisen ainoa todellinen peruste. Säännöksellä ei rajoiteta sellaisia irtisanomisia, jotka perustuvat työnantajan liiketoiminnallisista syistä tekemään toiminnan harjoittamistapaan liittyvään päätökseen, kuten päätökseen luopua jostain toiminnasta, vaikka päätökseen johdosta suoritetuista irtisanomisista ei aiheutuisikaan merkittävää kustannussäästöä.

Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisajat. Irtisanomisen toimittamisesta ja irti-

sanomisajoista säädetään merimieslain 41 §:ssä. Irtisanominen on säännöksen mukaan toimitettava kirjallisesti. Työnantajan on irtisanomisen yhteydessä annettava työntekijälle kirjallinen selvitys irtisanomiseen johtaneista syistä. Jos työsuhteen päättymistä koskevaa asiaa ei ole käsiteltävä laivatoimikunnassa, työnantajan on ennen irtisanomisen toimitamista varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteista. Työntekijällä on häntä kuultaessa oikeus käyttää avustajaa.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia irtisanomisajasta. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pitemmästä ajasta, on sen sijaan noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa.

Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia pitemmäksi kuin työntekijän noudatettava irtisanomisaika. Jos työntekijän noudatettava irtisanomisaika on sovittu työnantajan noudatettavaa irtisanomisaikaa pitemmäksi, työntekijä voi irtisanoessaan työ sopimuksen noudattaa työnantajalle sovittua irtisanomisaikaa.

Työsopimuksessa voidaan myös sopia, että työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa. Vaikka irtisanomisajat ovat lain mukaan sopimuksenvaraisia, useimpien työehtosopimusten irtisanomisaikoja koskevat määräykset ovat pakottavia. Tämän vuoksi irtisanomisajoista ei yleensä käytännössä ole mahdollista sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

Irtisanomisajan pituus riippuu työsuhteen kestosta. Työnantajan on noudatettava yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden ja kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta. Irtisanomisaika on kolme kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta ja neljä kuukautta työsuhteen kestänyt yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta. Irtisanoessaan työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta, työnantajan on noudatettava viiden kuukauden irtisanomisaikaa. Pisimmillään irtisanomisaika on kuusi kuukautta silloin, kun työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Työntekijän on vastaavasti noudatettava 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden ja yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta, kun työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.

Jos työnantaja päättää työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta, hänen on merimieslain 41 a §:n 1 momentin perusteella maksettava työntekijälle täysi palkka irtisanomisajalta.

Jos työntekijä puolestaan eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on merimieslain 41 a §:n 2 momentin mukaan velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, mutta työnantajan on noudatettava lain 22 §:ssä säädettyjä työnantajan kuittausoikeutta koskevia rajoituksia.

Jos irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Irtisanominen konkurssin perusteella. Työsuhteet jatkuvat entisellään, vaikka työnantaja joutuu konkurssitilaan. Työsopimus voidaan kuitenkin merimieslain 43 §:n 1 momentin mukaan molemmin puolin irtisanoa konkurssin perusteella ilman mitään muuta irtisanomisperustetta. Irtisanomisoikeus koskee myös määräaikaisia työsopimuksia.

Irtisanomisaika konkurssin yhteydessä on 14 päivää. Konkurssia voidaan käyttää irtisanomisperusteena vasta konkurssin alkamisen jälkeen.

Irtisanominen työnantajan kuoleman johdosta. Kun työnantajana oleva yksityinen liikkeenharjoittaja kuolee, sekä työnantajan kuolinpesän osakkailla että työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus. Irtisanomiseen ei tarvita muuta perustetta kuin työnantajan kuolema. Myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa työnantajan kuoleman perusteella. Irtisanomisaika on 14 päivää.

Irtisanominen yrityssaneerauksen perusteella. Merimieslain 43 a §:ssä on säädetty

työnantajan erityisestä irtisanomisoikeudesta, kun työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menetelyn kohteena. Erityistä irtisanomisoikeutta käytettäessä irtisanomisaika on työnantajan normaalista irtisanomisajasta riippumatta enintään kaksi kuukautta. Työnantajalla on lisäksi oikeus irtisanoa myös määräaikainen työsopimus.

Työnantajalla on oikeus käyttää erityistä irtisanomisoikeutta, jos irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmassa määrin ja muuten kuin tilapäisesti. Irtisanomisoikeus on olemassa myös, jos irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmassa määrin ja muuten kuin tilapäisesti, tai vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muu tehtävä, johon hänet ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden voidaan kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen perusteella. Työntekijällä on erityinen irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä. Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään liikkeen luovutuspäivänä normaalia irtisanomisaikaa noudattamatta. Työntekijän irtisanomisoikeus koskee myös määräaikaisia työsopimuksia. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta vasta sen tapahduttua, työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti.

Työntekijän erityinen irtisanomisoikeus. Työsopimuksen määräaikaisuudesta tai työsopimusta irtisanottaessa noudatettavasta irtisanomisajasta riippumatta työntekijä voi eräissä tilanteissa irtisanoa työsopimuksen päättymään heti. Merimieslain 46 §:n mukaan työntekijällä on tällainen oikeus ensinnäkin silloin, kun työntekijä on saanut tietää aluksen määräsatamassa esiintyvistä vaarallisesta tartuntataudista, joka saattaa uhata työntekijän terveyttä. Toisekseen työntekijäl-

lä on tällainen oikeus, kun alus on vaarassa joutua sotaakäyvän valtaamaksi tai sotavahingolle alttiiksi sekä myös silloin, kun tällainen vaara on olennaisesti lisääntynyt. Työntekijä menettää tämän oikeutensa, jos hän, saatuaan tietää vaarallisesta terveyttään uhkaavasta tartuntataudista tai alusta uhkaavasta sotilaallisesta uhasta, suostuu tekemään työtä sanotuissa olosuhteissa.

Saatuaan tietää vanhempansa, puolisonsa tai lapsensa vakavasta sairastumisesta tai kuolemasta työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti, ellei työntekijälle muutoin pystytä järjestämään vapautta työstään. Edelleen työntekijä voi merimieslain 46 §:n mukaan päättää työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa tai kesken määräajan, kun hän on työsopimuksen tekemisen jälkeen saanut tietää tullessa hyväksytyksi oppilaitokseen tai saaneensa työpaikan, jonka vastaanottaminen on hänelle tärkeää taikka kun työntekijän olosuhteissa on tapahtunut sellaisia olennaisia muutoksia, joiden johdosta työsuhteen päättämistä on pidettävä välttämättömänä. Edellytyksenä työsopimuksen päättämiseksi sillä perusteella, että työntekijä on tullut hyväksytyksi oppilaitokseen, saanut työpaikan tai olosuhteissa tapahtuneiden olennaisten muutosten vuoksi on, ettei alus työsopimuksen päättymisen seurauksena tule merikelvottomaksi. Jos aluksen merikelpoisuuden säilyminen edellyttää korvaavan työntekijän palkkaamista, on irtisanomisoikeuttaan käyttävä työntekijä velvollinen korvaamaan tästä aiheutuvat kustannukset. Työntekijän korvausvelvollisuutta on mahdollista sovitella.

Työsopimuksen purkamisen. Kun työsopimus puretaan, se päättyy heti ilman irtisanomisaikaa. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oltava lainmukainen peruste työsopimuksen purkamiseen. Myös määräaikainen työsopimus voidaan purkaa. Merimieslain 49 §:n mukaan työsopimuksen purkamisen edellyttää tärkeää syytä. Ilmaisuu "tärkeä syy" on epäonnistunut suhteessa työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä lain 39 §:n mukaan olevaan "erityisen painavaan syyhyn", koska työsopimuksen purkamiseen on oltava painavammat perusteet kuin työsopimuksen irtisanomiseen.

Myös työsopimuksen purkamisoikeuden, kuten irtisanomisoikeudenkin, täytyminen perustuu kokonaisarvioon. Merimieslain 49 §:ssä asia on ilmaistu siten, että tärkeänä syynä on pidettävä sellaista toisen asianosaisen laiminlyöntiä tai käyttäytymistä tai sellaista ensi sijassa tämän vahingonvaaran piiriin luettavaa olosuhteiden muutosta, jonka johdosta toiselta ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista. Mitään purkamisperusteen täyttymistä koskevia täsmällisiä sääntöjä ei ole mahdollista esittää. Kysymys on yleensä samankaltaisesta mutta vakavampiasteisesta syystä kuin työntekijästä johtuvasta perusteesta suoritettavaan irtisanomiseen oikeuttava syy.

Merimieslain 49 §:n 2 momentissa on kuitenkin esimerkkiluettelo niistä tapauksista, jolloin työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arviointiin. Luettelon mukaan työnantaja voi purkaa työsopimuksen, kun

1) työntekijä on sopimusta tehtäessä olennaisissa kohdin johtanut harhaan työnantajaa, esimerkiksi antamalla vääriä tietoja koulutuksestaan tai työkokemuksestaan;

2) työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai esiintyy siellä toistuvasti päihtyneenä varoituksesta huolimatta;

3) työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työvelvoitteen täyttämättä ja varoituksesta huolimatta jatkaa laiminlyöntejään;

4) työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhön;

5) työntekijä loukkaa törkeästi työnantajan, tämän sijaisen, työtoverinsa tai aluksella muuten olevan henkilön kunniaa tai tekee heille väkivaltaa;

6) työntekijä rikkoo törkeällä tavalla 11 §:n 1 momentissa olevaa kilpailevaa työsopimusta koskevaa kieltoa tai 12 §:ssä säädettyä liike- ja ammattisalaisuuksien paljastamista ja lahjoman ottamista koskevaa kieltoa;

7) työntekijä kätkee asiattoman henkilön, tullinalaista tai lähtöpaikalta vientikiellon tai määräpaikalla tuontikiellon alaista tavaraa alukseen sellaisissa olosuhteissa, että se olennaisesti vaarantaa työnantajaa;

8) työntekijä muussa kuin kotimaanliikenteessä tai Saimaan kanavan vuokra-alueella

ja siihen välittömästi liittyvillä nykyisen Venäjän alueella tapahtuvassa liikenteessä ei saavu alukseen sovittuun aikaan ja hänen tilalleen on palkattava toinen henkilö.

Merimieslain 49 §:n 3 momentissa on puolestaan esimerkkiluettelo niistä tapauksista, jolloin työntekijä voi purkaa työsopimuksen, jos asianhaarat eivät anna aihetta muuhun arviointiin. Luettelon mukaan työntekijä voi purkaa työsopimuksen, kun

1) työnantaja on sopimusta tehtäessä olennaisessa kohdin johtanut harhaan työntekijää. Purkamisperusteen voi muodostaa esimerkiksi se, että työtehtävät poikkeavat olennaisesti työsopimuksen tekemisen yhteydessä sovitusta.

2) työnantaja tai tämän sijainen välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla;

3) työnantaja tai tämän sijainen törkeästi loukkaa työntekijän tai tämän perheen jäsenen kunniaa tai tekee heille väkivaltaa taikka työntekijälle tai tämän perheenjäsenelle on tehty väkivaltaa aluksella eikä aluksen päällikkö pyynnöstä huolimatta ole ryhtynyt toimenpiteisiin heidän suojelemisekseen;

4) työntekijän hyvä maine tai siveellisyys joutuu työsuhteen johdosta jatkuvasti vaaranalaiseksi;

5) palkkaa ei makseta lain tai sopimuksen mukaisesti. Purkamisperusteen olemassaoloa arvioitaessa on luonnollisesti kiinnitettävä huomiota työnantajan laiminlyönnin määrään.

Merimieslain 49 §:n 4 momentissa on lisäksi säädetty, että purkamisoikeutta koskevia säännöksiä ei ole sovellettava laillisesti ja työehtosopimuksen määräyksiä rikkomatta toimeenpannusta työlakosta tai -sulusta johtuvaan työn keskeytymiseen. Lainvastainen työtaistelu sen sijaan voi muodostaa työsopimuksen purkamisperusteen 49 §:n 1 momentissa säädettyjen purkamisperusteiden yleisten edellytysten täytyessä.

Sopimuksella voidaan rajoittaa työnantajan oikeutta työsopimuksen purkamiseen. Työnantaja ei saa purkaa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaan.

Työsopimuksen purkaminen on tehtävä kirjallisesti. Työnantajan on annettava työnteki-

jälle kirjallinen selvitys purkamiseen johtaneista syistä.

Purkamisoikeus raukeaa merimieslain 50 §:n 1 momentin mukaan viikon kuluttua siitä, kun aihe purkamiseen ilmaantui, ellei syy ole jo aikaisemmin menettänyt merkitystään. Jos syy on jatkuva, viikon määräaika lasketaan siitä, kun saatiin tieto synn lakkaamisesta. Jos purkamista kohtaa pätevä este, purkaminen saadaan toimittaa viikon kuluessa esteen lakkaamisesta.

Työsopimuksen purkautuneena pitäminen. Jos kotimaanliikenteessä työskentelevä työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää syytä poissaololleen, työnantajalla on merimieslain 50 §:n 2 momentin mukaan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. Pelkkä ilmoituksen laiminlyönti riittää, vaikka poissaololle olisikin ollut hyväksyttävä syy. Työntekijällä on vastaava oikeus työnantajan poissaolon perusteella, jos työnantajalla ei ole paikalla sijaista. Jos ilmoittamista on kohdannut pätevä este, purkaminen peruuntuu.

Takaisinottovelvollisuus. Työnantajalla on merimieslain 45 a §:n mukaan velvollisuus tarjota työtä aikaisemmin irtisanomalleen työntekijälle, jos työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä. Tämä niin sanottu takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsuhde on purettu tai jotka ovat itse irtisanoineet työsopimuksen. Takaisinottovelvollisuuden edellytyksenä on lisäksi, että irtisanominen on johtunut muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä. Jos työnantaja on irtisanomisten lisäksi lomauttanut työntekijöitä, uutta työtä on tarjottava lomautetuille työntekijöille irtisanottujen työntekijöiden sijasta.

Työnantaja täyttää takaisinottovelvollisuutensa tiedustelemalla paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottu työntekijä edelleen työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että irtisanottu työntekijä on edelleen työttömänä, sillä työnhakijana voi olla muukin kuin työtön henkilö. Jos irtisanottu työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan

ei tarvitse tarjota samalle työntekijälle takaisinottoajan kuluessa enää uudestaan vastaavanlaista työtä. Irtisanotulla työntekijällä on etuoikeus tulla valituksi avoimna olevaan työpaikkaan siitä huolimatta, että samaa työpaikkaa hakisi selvästi pätevämpikin henkilö.

Työtodistus. Työntekijällä on merimieslain 60 §:n mukaan oikeus saada työtodistus työsuhteen päättyessä. Työtodistus on annettava, jos työntekijä sitä pyytää. Todistuksia on kahdenlaisia, niin sanottu suppea todistus ja laaja todistus. Suppeaan todistukseen työnantaja saa merkitä ainoastaan työsuhteen kestoajan ja työntekijän työtehtävien laadun. Työntekijälle annetaan suppea todistus, jos hän ei muuta pyydä.

Laajaan todistukseen merkitään työsuhteen kestoajan ja työtehtävien laadun lisäksi työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän taidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työntekijä voi pyytää sekä päättymissyyn että arvostelun merkitsemistä tai jompaakumpaa niistä. Todistukseen ei saa panna mitään sellaista merkkiä tai antaa sitä sellaisessa muodossa, jonka tarkoituksena on antaa työntekijästä muita tietoja kuin todistuksen sanamuodosta käy ilmi. Työntekijällä, joka on saanut suppean työtodistuksen, on oikeus myöhemmin saada laaja todistus. Sen sijaan työntekijällä, joka on pyytänyt laajaa todistusta ja joka ei ole tyytyväinen arvosteluun, ei ole oikeutta saada uutta, toisensisältöistä todistusta.

Jos työtodistusta pyydetään myöhemmin kuin kymmenen vuoden kuluttua työsopimuksen lakkaamisesta, työnantaja on velvollinen antamaan todistuksen vain, jos siitä ei koidu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Samalla edellytyksellä työnantajan on pyynnöstä annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi. Kuolleen työntekijän lähimmillä omaisilla on niin ikään oikeus saada työtodistus.

Työtodistuksen antamatta jättäminen on rangaistava teko.

Työsopimuksen päättymispaikka tai lomautuksen alkamispaikka. Merimieslain 47 §:ssä on yleiset säännökset työsopimuksen päättymispaikasta. Mainitun säännöksen mukaan määrämatkaksi tehty sopimus päättyy aluksen saavuttua sovittuun paikkaan. Määräajaksi tehty sopimus päättyy määräajan pää-

tyttyä, ei kuitenkaan aluksen ollessa vielä merillä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy työntekijän kotimaan satamassa tai paikkakunnalla, jossa sopimus on tehty.

Lisäksi merimieslaissa on eräiden erityistilanteiden varalta omat säännöksensä työsuhteen päättymispaikasta. Merimieslain 48 §:n mukaan työntekijä voi irtisanoa työsopimuksen päättymään mihin tahansa satamaan, kun työntekijän työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut yhdeksän kuukautta. Vastaava oikeus työntekijällä on myös silloin, kun hänellä ei ole ollut viimeisen kuuden kuukauden aikana mahdollisuutta irtisanoa työsopimustaan päättymään kotimaassaan tai työsopimuksen solmimispaikkakunnalla. Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään ensimmäiseen satamaan, johon alus irtisanomisan kuluttua saapuu, kun irtisanoutumisen perusteena on työnantajan konkurssi tai kuolema.

Työsopimus päättyy tai lomautus alkaa ensimmäisessä satamassa, johon alus saapuu silloin, kun työntekijä irtisanoutuu liikkeen luovutuksen johdosta, työntekijä käyttää lain 46 §:n mukaista erityistä irtisanoutumisoikeuttaan tai työnantaja työntekijän pyynnöstä lomauttaa työntekijän, koska alus saapuu sodanvaara-alueelle. Sodanvaaran takia irtisanoutuneen tai lomautetun työntekijän työsopimus päättyy tai lomautus alkaa satamassa, jonne hänet on toimitettu ennen aluksen saapumista sodanvaara-alueelle ja josta hänelle voidaan järjestää vapaa kotimatka.

Merimieslain 47 ja 48 §:n työsopimuksen päättymispaikkaa koskevista säännöksistä huolimatta työsopimus ei kuitenkaan pääty maassa, jossa viranomaiset estävät työntekijän maihin pääsyn tai jossa työntekijältä vaaditaan vakuutta, jota hän ei voi antaa. Näissä tilanteissa työsopimus jatkuu niin kauan kuin alus saapuu satamaan, jossa esteitä ei enää ole.

Merimieslaissa on omat erityiset säännöksensä työsopimuksen purkamispaikasta. Merimieslain 51 §:n mukaan työnantajan purettua työsopimuksen työntekijä on toimitettava sellaiseen satamaan, jossa hän voi vapaasti poistua aluksesta ja josta hänellä on mahdollisuus kohtuullisin kustannuksin ja kohtuullisessa ajassa matkustaa kotimaahan tai paikkakunnalle, jolla työsopimus on solmittu.

Purkamisesta huolimatta työsuhde jatkuu aluksen satamaan saapumiseen saakka, jos jatkumisesta ei aiheudu huomattavaa haittaa. Vastaavalla tavalla ja samoin edellytyksin työsuhde jatkuu myös silloin, kun työntekijä on purkanut työsuhteen.

Työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot

Työsopimus on varallisuus oikeudellinen sopimus, johon sovelletaan oikeustoimilakia. Oikeustoimilain 3 luvussa säädettyt pätemättömyysperusteet koskevat siten myös työsopimuksia. Oikeustoimen pätemättömyysperusteita ovat muun muassa pakko, petollinen viettely, kiskominen ja erhekirjoitus.

Jos oikeustoimilain mukaiset pätemättömyysperusteet täyttyvät, työsopimuksen osapuolilla on oikeus vaatia, että työsopimus katsotaan pätemättömäksi. Työntekijälle on tämän lisäksi merimieslain 61 §:ssä annettu oikeus pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta irtisanoa työsopimus lakkaamaan välittömästi. Työntekijällä ei kuitenkaan ole irtisanomisoikeutta, jos pätemättömyysperuste on jo menettänyt merkityksensä. Työsopimuksen irtisanominen päättymään heti eroa sopimuksen pätemättömyyden voimaan saattamisesta siten, että työsopimuksen kummallakaan osapuolella ei ole velvollisuutta palauttaa jo tehtyjä sopimussuorituksia.

Työnantajalla ei ole vastaavaa irtisanomisoikeutta. Työnantajalla saattaa kuitenkin olla oikeus irtisanoa työsopimus merimieslain 39 §:n perusteella tai purkaa se lain 49 §:n perusteella, jos työntekijä on esimerkiksi joutunut työnantajaa harhaan häntä työhön otettaessa.

Työntekijällä on merimieslain 61 §:n 2 momentin nojalla oikeus vedota palkkaa koskevan sopimusehdon pätemättömyyteen siten, että työsopimus pysyy muilta osin voimassa. Palkka määräytyy tällöin lain 15 §:n mukaisen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella.

Merimieslain 61 §:n 3 momentin mukaan työsopimuksessa olevaa muuta kuin palkkaa koskevaa ehtoa voidaan sovitella tai jättää se huomioon ottamatta, jos kyseisen ehdon soveltaminen ilmeisesti olisi hyvän tavan vastaista tai muuten kohtuutonta.

Vajaavaltaisuus on yksi oikeustoimen pätemättömyysperuste. Merimieslain 62 §:n mukaan työnantaja ei kuitenkaan voi vedota työsopimuksen pätemättömyyteen vajaavaltaisuuden perusteella siltä ajalta, jonka vajaavaltainen on ollut työssä. Työnantaja ei siten voi esimerkiksi kieltäytyä maksamasta palkkaa vajaavaltaisen tekemästä työstä.

Jos työsopimuksen jokin ehto on mitätön sen vuoksi, että se on ristiriidassa työntekijän suojaksi annetun lainsäädännön kanssa, sopimus jää merimieslain 63 §:n perusteella siitä huolimatta voimaan muilta osin. Yksittäisen ehdon mitättömyys ei siten tee koko sopimusta pätemättömäksi. Mitättömän ehdon sijasta noudatetaan kyseistä työntekijän suojaksi annettua lain säännöstä.

Vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan ja työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta koskeva yleissäännös on merimieslain 64 §:ssä. Työnantaja ja työntekijä, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö merimieslaista tai työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, on velvollinen korvaamaan työsopimuksen toiselle osapuolelle menettelystä syntyneen vahingon. Työntekijän korvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Mainitun säännöksen mukaan työntekijän korvausvelvollisuuteen vaikuttaa vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava. Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

Merimieslaissa olevat erityiset korvaussäännökset syrjäyttävät 64 §:ssä säädetyn yleisen vahingonkorvausvelvollisuuden. Työnantaja ei siten voi olla saman laiminlyönnin perusteella velvollinen maksamaan merimieslain 65 tai 66 §:n mukaista hyvikettä ja toisaalta vahingonkorvausta 64 §:n nojalla.

Merimieslain 64 §:ssä säädetään myös epäsuoran vahingon korvausvelvollisuudesta. Jos työntekijä on joutunut purkamaan työsopimuksen työnantajan tahallisen tai huolimattoman menettelyn johdosta, työnantajan on korvattava työntekijälle myös sopimuksen ennaikaisesta päättymisestä syntynyt vahinko. Vastaavalla tavalla työntekijä on velvollinen korvaamaan työsopimuksen ennenaikaisesta päättymisestä työnantajalle syntyneen vahingon silloin, kun työnantaja on purkanut työsopimuksen työntekijän tahallisen tai huolimattoman menettelyn seurauksena. Työntekijän korvausvastuu määräytyy tällöin vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen periaatteiden mukaisesti.

Merimieslain 65 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle korvauksena hyvikettä, jos työsopimus on päätetty ilman erityisen painavaa syytä. Pykälässä säädetty hyvikkeenmaksuvelvollisuus koskee vain tilanteita, joissa työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 39 §:n säännöksiä. Hyvike on vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

Hyvikkeen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteiden lisäksi työnantajan menettely työsopimusta irtisanottaessa, työtä vaille jäämisen arvioitu kesto aika ja ansion menetys, työsuhteen kesto aika, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä ja työntekijän itsensä antama aihe päättämiseen sekä muut näihin verrattavat seikat.

Työnantaja voi peruuttamalla irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa vapautua hyvikkeen maksuvelvollisuudesta. Jos irtisanomisen peruuttaminen tehdään irtisanomisajan jo päättyttyä, työnantajan velvollisuus maksaa hyvikettä rajoittuu aikaan, jolloin työntekijä ei irtisanomisen johdosta ole voinut työskennellä työnantajan palveluksessa.

Työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijästä johtuvasta syystä voidaan sopimuksin rajoittaa siten, että työnantaja voi käyttää irtisanomisoikeuttaan vain sopimuksessa sovituin perustein. Jos työnantajan irtisanomisoikeutta on edellä kerrotun tavoin rajoitettu, voidaan sopimuksin poiketa myös merimieslain 65 §:n mukaisesta hyvikkeen maksuvelvollisuudesta.

Merimieslain 66 §:n säännös koskee työnantajan korvausvelvollisuutta, kun työnantaja on purkanut työsopimuksen ilman laillista perustetta. Tällöin työnantajan on maksettava työntekijälle työsopimuksen laittomasta purkamisesta korvausta kahden kuukauden peruspalkkaa ja kiinteitä lisä vastava korvaus. Jos työnantajan käyttämä purkuperuste ei ylitä edes irtisanomiskynnystä, työntekijällä on lisäksi oikeus 65 §:ssä säädettyyn hyvikkeeseen.

Kanne merimieslain 65 §:ssä säädetystä hyväkkeestä ja 66 §:ää koskevan korvauksen vaatimiseksi on merimieslain 67 §:n mukaan pantava vireille kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työnantaja on työsopimuksen irtisanonut tai purkanut. Jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa edellä mainitun kanneajan alkamisesta, asia on käsiteltävä kaikissa oikeusasteissa kiireellisenä.

Laivatoimikunta

Laivatoimikunnan kokoonpano ja laivatoimikunnassa käsiteltävät asiat. Ulkomaanliikenteessä toimivassa aluksessa, jossa on vähintään kahdeksan työntekijää, on oltava laivatoimikunta. Laivatoimikuntaan kuuluu puheenjohtajana aluksen päällikkö tai päällikön ollessa estyneenä päällikön määräämä päällystön kuuluva henkilö. Jos laivatoimikunnassa käsiteltävä asia koskee aluksen päällikköä, puheenjohtajana toimii ylin saapuvilla oleva perämies. Puheenjohtajan lisäksi laivatoimikunnassa on kolme muuta jäsentä. Näistä yksi on päällystön kuuluva päällikön kutsuma työntekijä, mahdollisuuksien mukaan yliperämies, konepäällikkö tai talousosaston esimies sen mukaan, mihin työntekijäryhmään kuuluvaa henkilöä koskevaa asiaa kulloinkin käsitellään. Laivatoimikunnan muina jäseninä ovat päällystön kuuluva henkilöä koskevaa asiaa käsiteltäessä päällystön keskuudestaan valitsema henkilö ja yksi miehistön keskuudestaan valitsema henkilö. Jos käsiteltävä asia koskee miehistön jäsentä, laivatoimikunnan jäseninä ovat kaksi miehistön keskuudestaan valitsemaa henkilöä.

Jos työntekijät eivät ole valinneet edustajaan laivatoimikuntaan, päälliköllä on oikeus kutsua myös nämä jäsenet. Laivatoimikun-

nan jäsenyydestä ei saa kieltäytyä ilman pätevää syytä.

Laivatoimikunnassa käsitellään asiat, jotka koskevat työsuhteen päättämistä työntekijästä johtuvasta ja aluksella todetusta syytä, työntekijän häiriötä aiheuttanutta käytöstä aluksella sekä työntekijän laiminlyöntejä tehtävien hoidossa. Lisäksi laivatoimikunnassa tutkitaan epäilyt työntekijän syyllistymisestä virallisen syytteen alaiseen rikokseen. Tutkintaa rikosepäilyn johdosta ei kuitenkaan tehdä, jos suomalainen viranomaislainen voi viivytyksettä tutkia asian. Tarvittaessa laivatoimikunnan puheenjohtajan on ilmoitettava rikosepäilystä suomalaiselle poliisiviranomaiselle tai jos tämä ei ole mahdollista, Suomen edustustolle. Myös työntekijän laiminlyönnit saapua alukseen määräajassa selvitetään laivatoimikunnassa, jos alus joutuu lähtemään ilman työntekijää tai tämän tilalle joudutaan palkkaamaan korvaava työntekijä.

Jos työntekijä päättää työsopimuksensa merimieslain 46 §:n mukaisilla työntekijän erityistä irtisanomisoikeutta koskevilla perusteilla tai merimieslain 61 §:ssä säädettyissä tilanteissa työsopimuksen pätemättömyyden tai kohtuuttomuuden seurauksena, työsopimuksen päättämistä koskeva asia on käsiteltävä laivatoimikunnassa, jos työnantaja tai työntekijä sitä pyytää. Pyyntö laivatoimikuntakäsittelystä on esitettävä niin hyvissä ajoin, että asia ehditään käsitellä ennen kuin työntekijä jättää aluksen. Vastaavalla tavalla laivatoimikunnassa on käsiteltävä myös tilanteet, joissa työntekijä purkaa työsopimuksen.

Laivatoimikunta voi tutkinnan jälkeen antaa työntekijälle huomautuksen. Huomautusta ei voida kuitenkaan antaa aluksen päällikölle. Aluksen päällikköä koskevan asian käsittelystä on ilmoitettava työnantajalle ja tarvittaessa Liikenteen turvallisuusvirastolle.

Menettelytavat asioita käsiteltäessä. Laivatoimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Ollakseen päätösvaltainen laivatoimikunnan on oltava täysilukuinen. Laivatoimikunnan on mahdollisuuksien mukaan kuultava työntekijää, jota käsiteltävä asia koskee. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa laivatoimikuntakäsittelyssä. Avustajana voi olla vain toinen laivaväkeen kuuluva työntekijä.

Laivatoimikunnassa voidaan kuulla myös muita käsiteltävästä asiasta tietäviä henkilöitä. Työntekijällä on oikeus kutsua tällaisia henkilöitä laivatoimikunnan kokoukseen kuultavaksi. Laivatoimikunta voi kuulla henkilöitä myös oma-aloitteisesti asian selvittämistarkoituksessa. Laivatoimikunnassa asiat on käsiteltävä huolellisesti ja puolueettomasti.

Tarvittaessa laivatoimikunnan kokouksissa voidaan äänestää. Tällöin laivatoimikunnan mielipiteeksi tulee enemmistön kannattama mielipide, jos äänestyksessä on ollut kyse merimieslain 70 §:n 1 momentissa tarkoitettujen ilmoituksen tekemistä. Muutoin laivatoimikunnan mielipiteeksi tulee työntekijälle lievämpi vaihtoehto.

Laivatoimikunnan kokouksista on pidettävä pöytäkirjaa. Siihen on kirjattava käsitellyssä esin tulleet seikat ja laivatoimikuntakäsittelyn lopputulos. Myös mahdolliset eriävät mielipiteet on merkittävä pöytäkirjaan.

Laivatoimikunnan kokouksista ja niissä käsitellyistä asioista on tehtävä merkintä laivapäiväkirjaan. Laivatoimikunnan kokouksista laaditut alkuperäiset pöytäkirjat säilytetään laivapäiväkirjan liitteenä.

Laivatoimikunnan kokouksesta laaditusta pöytäkirjasta on annettava jäljennös työnantajalle ja asianomaiselle työntekijälle. Laivatoimikunnan puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia jäljennösten antamisesta. Velvollisuuden laiminlyönti on säädetty rangaistavaksi merimieslain 84 §:ssä. Rangaistuksena voi olla enintään sakkoa.

Laivatoimikunnan jäsenten laivatoimikuntakäsittelyssä saamat yksityistä työntekijää tai työnantajaa koskevat tiedot on säädetty salassa pidettäväksi merimieslain 73 §:ssä. Vastaava vaitiolovelvollisuus on laivatoimikunnassa työntekijää avustaneella henkilöllä. Tietojen ilmaiseminen on mahdollista vain asianosaisen suostumuksella. Vaitiolovelvollisuuden rikkominen on rangaistava teko.

Erinäisiä säännöksiä

Yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapaudesta säädetään perustuslain 13 §:ssä, jonka mukaan yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla

kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Säännöksessä todetaan erikseen, että myös ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi on turvattu.

Merimieslain 76 §:n 1 momentti täydentää perustuslaissa säädettyä yhdistymisvapautta. Sen mukaan työnantaja ja työntekijä eivät saa estää toisiaan eikä työntekijä toista työntekijää kuulumasta tai liittymästä luvalliseen yhdistykseen tai siinä toimimasta. Sopimus olla kuulumatta yhdistykseen tai siinä toimimatta on mitätön. Vaikka lain 76 §:ssä ei ole erikseen säädetty niin sanotusta negatiivisesta järjestäytymisvapaudesta eli oikeudesta olla kuulumatta, liittymättä tai toimimatta yhdistyksessä, on se turvattu edellä selostetun perustuslain säännöksen perusteella. Yhdistymisvapauden loukkaaminen on rangaistava teko. Rangaistuksena voi tulla kyseeseen vain sakko.

Merimieslain 76 §:n 2 momentissa säädetään puolestaan työntekijöiden kokoontumisoikeudesta. Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän ammatillisten järjestöjensä käyttöä tarkoitukseen sopivia työnantajan hallinnassa olevia tiloja työsuhteasioiden vuoksi tarpeelliseen kokoontumiseen ja järjestötehtävien hoitoon. Kokoontuminen on sallittua ruoka- ja muiden taukojen aikana ja työajan ulkopuolella. Kokoontumisoikeuden käyttämisestä ei saa aiheutua häiriötä asianomaisen yrityksen toiminnalle. Työnantajalla ei ole oikeutta periä korvausta tilojensa käytöstä. Jos työnantaja tai tämän edustaja kieltäytyy luovuttamasta tiloja työntekijöiden käytettäväksi vastoin 76 §:n 2 momentin säännöksiä, hänet voidaan tuomita merimieslakirikkomuksesta sakkoon.

Luottamusmiehet. Luottamusmiehistä säädetään merimieslain 77 §:ssä. Luottamusmiehellä tarkoitetaan aluksen päälluottamusmiestä ja kotimaanliikenteessä työntekijöiden muutoin keskuudestaan valitsemaa päälluottamusmiestä sekä ammattiryhmää tai työosastoa varten valittua luottamusmiestä. Luottamusmiehen valinta, asema, tehtävät ja toimivalta ovat merimieslaissa säätämättä. Luottamusmiesasema perustuukin yleensä työehtosopimukseen.

Merimieslaissa on eräitä erityissäännöksiä luottamusmiehen oikeudesta edustaa työnte-

kijöitä. Lain 24 §:n 2 momentin mukaan työnantajan lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella. Lomauttamisperusteita koskevan sopimuksen voivat työnantajan kanssa tehdä työehtosopimuksissa tarkoitetut luottamusmiehet. Merimieslain 24 a §:n mukaan työnantajan tulee antaa lomautuksen ennakoilmoitus lain 77 §:n 1 momentissa tarkoitetulle luottamusmiehelle. Lain 24 b §:n mukaan työnantajan tulee antaa ilmoitus lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja luottamusmiehen kesken sovita toisin. Lomautusilmoitus on annettava tiedoksi luottamusmiehelle. Lisäksi merimieslaissa on säännöksiä, jotka oikeuttavat työntekijän käyttämään avustajaa, kun häntä koskevia asioita käsitellään työpaikalla. Avustajana on yleensä luottamusmies.

Merimieslain 77 §:ssä säädetään luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta ja irtisanomissuojasta. Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Luottamusmiehen on sovittava tehtäviensä suorittamista varten tarvitsemastaan vapaaajasta työnantajan kanssa. Toisaalta työnantajan on annettava luottamusmiehelle hänen tehtäviensä hoitamiseen kohtuudella tarvittava määrä vapautusta työstä. Useimmissa merenkulun työehtosopimuksissa on yksityiskohtaiset määräykset luottamusmiehen ansionmenetyksen korvaamisesta.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä hän on, antaa siihen suostumuksensa. Pelkkä enemmistön suostumus ei kuitenkaan riitä, vaan myös yleisten, esimerkiksi merimieslain 39 §:n mukaisten, irtisanomisperusteiden on täyttyvä. Luottamusmiehen erityisen irtisanomissuojan loukkaaminen voi tulla rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 5 §:ssä tarkoitettuna työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamisena. Rangaistuksena voi olla enintään sakkoa.

Oikeus vaatia katsastusta. Merimieslain 78 §:n nojalla työntekijöillä on pykälässä tar-

kemmin säädettyin edellytyksin oikeus vaatia aluksen katsastusta silloin, kun puutteellisuus tai virheellisyys voi vaarantaa työntekijöiden turvallisuutta. Pykälässä ei ole määräyksiä katsastuksen tekemistä tai tarkistettavista asioista, vaan tarkemmat säännökset aluksen katsastuksesta, sen tarkoituksesta ja tekijästä, katsastuksen hakemisesta ja toimittamisesta sekä erilaisista katsastuslajeista ovat nykyisin aluksen teknisestä turvallisuudesta ja turvallisuudesta annetun lain (1686/2009) 6 luvussa.

Aluksen katsastuksessa varmistetaan siitä, että alus täyttää sitä koskevat turvallisuusmääräykset. Lisäksi katsastuksessa varmistetaan siitä, että aluksella on Kansainvälisen työjärjestön (ILO) merityötä koskevassa yleissopimuksessa tarkoitettu merityösertifikaatti. Suomalaisen aluksen katsastaa Liikenteen turvallisuusvirasto. Liikenteen turvallisuusvirasto voi myös valtuuttaa luokitustöiden tekemään katsastuksen. Kotimaanliikenteessä toimivan aluksen katsastaminen voidaan antaa myös nimetyn katsastajan tehtäväksi. Liikenteen turvallisuusvirasto voi pyytää eräiden kansainvälisten sopimusosapuolina olevien valtioiden viranomaisia tekemään muun kuin peruskatsastuksen.

Työntekijöiden ja työnteon turvallisuuden kannalta keskeisiä säännöksiä on myös työturvallisuuslaissa. Työskentelyolosuhteita aluksella valvotaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) nojalla. Valvoa viranomainen on aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.

Kuljetusvelvollisuus ja korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä. Merimieslain 79 §:ssä säädetään aluksen päällikön velvollisuudesta ottaa kuljetettavaksi merimieslaissa tarkoitettuja työntekijöitä sekä kuolleen työntekijän urna ja henkilökohtainen omaisuus. Kuljetuksesta on oikeus periä kohtuullinen korvaus.

Merimieslain 80 §:n säännöksellä oikeutetaan työntekijä saamaan korvausta henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä. Korvaukseen oikeuttavia vahinkotapahtumia ovat aluksen tuhoutuminen, merirosvous, tulipalo tai muu alusta kohdannut vahinko. Korvausperusteista säädetään tarkemmin työministeriön asetuksessa (803/2000).

Pakkokeinot. Merityöhön liittyvistä erityispiirteistä johtuen merimieslaissa on ollut tarpeen säätää aluksen päällikön oikeudesta turvautua voimakeinoin järjestyksen ylläpitämiseksi aluksella. Merimieslain 74 §:n nojalla aluksen päälliköllä ja häntä avustavalla henkilöstöllä on oikeus käyttää voimakeinoja, jotka ovat tarpeellisia järjestyksen säilyttämiseksi aluksella ja joita voidaan pitää puolustettavina ottaen huomioon vastarinnan vaarallisuus ja tilanne muutenkin. Voimakeinojen liiallinen käyttö on rangaistava teko. Rangaistus määräytyy rikoslain säännösten nojalla.

Merimieslain 74 §:n 3 momentissa säädetään aluksen päällikön oikeudesta asettaa erityisiä järjestyksenvalvoja valvomaan järjestystä aluksella ja sen välittömässä läheisyydessä. Säännöksessä tarkoitettujen järjestyksenvalvojen käyttö on mahdollista vain ammatillisessa matkustajaliikenteessä. Jos henkilö on asetettu 3 momentin mukaisesti järjestyksenvalvojaksi, häneen sovelletaan järjestyksenvalvoja koskevia säännöksiä. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että järjestyksenvalvojalla on oltava järjestyksenvalvojista annetussa laissa (533/1999) tarkoitettu poliisin hyväksyminen ja järjestyksien osittain näkyvä tunnus.

Merimieslain 75 §:n mukaan päällikön on huolehdittava, ettei rikoksesta epäilty työntekijä pääse poistumaan aluksesta, jos työntekijää epäillään rikoksesta, josta voi seurata enemmän kuin vuosi vankeutta eikä työntekijää voida aluksen sijaintipaikan vuoksi luovuttaa suomalaisille viranomaisille. Tarvittaessa päällikkö voi ottaa epäillyn säilöön siihen asti, kunnes hänet voidaan luovuttaa Suomen poliisiviranomaisten huostaan tai Suomen edustuston haltuun.

Poikkeusluvut. Kansainvälisen yleisen merioikeudellisen periaatteen mukaan alus kuuluu kotivaltionsa lainsäädäntö- ja oikeudenkäyttövallan piiriin. Lähtökohtaisesti suomalaisessa aluksessa tehtävään työhön sovelletaan suomalaista lainsäädäntöä. Periaate ei kuitenkaan ole poikkeukseton. Merimieslain 86 §:n ja meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukykyyn parantamisesta annetun lain (1277/2007), jäljempänä *kilpailukykylaki*, 3 luvun säännöksissä nimittäin mahdollis-

tetaan poikkeaminen merimieslain pakottavista säännöksistä suomalaisilla aluksilla.

Merimieslain 86 §:n mukaan työ- ja elinkeinoministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta vapauttaa työnantajan noudattamasta merimieslain säännöksiä joko kokonaan tai osittain. Ennen luvan myöntämistä ministeriön on kuultava merimiesasiain neuvottelukuntaa. Poikkeusluvan myöntäminen edellyttää painavia syitä. Lupa on voimassa määrääjän ja siihen voidaan liittää tarpeelliseksi katsottuja ehtoja. Ehtojen muuttaminen on mahdollista myös luvan myöntämisen jälkeen. Myös luvan peruuttaminen on mahdollista.

Kauppa-alusluetteloon merkityllä aluksella on mahdollista työehtosopimuksilla sopia toisin siitä, mitä merimieslaissa säädetään. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain sijasta on noudatettava. Työehtosopimuksen osapuolilta ei edellytetä valtakunnallisuutta, vaan sopimuksen voivat tehdä myös yksittäiset työnantajat ja työntekijöiden paikalliset yhdistykset. Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavan työehtosopimuksen voi tehdä myös sellainen ulkomainen työntekijäin yhdistys, joka täyttää ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan yleissopimuksen nro 87 sekä järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevan yleissopimuksen nro 98 vaatimukset.

Sopimusoikeus ei kuitenkaan ole rajoittamaton. Kilpailukykylain mukaisen sopimusoikeuden ulkopuolelle on jätetty myös suomalaisilla matkustaja-aluksilla tehtävä työ silloin, kun säännöllisesti Suomeen suuntautuvassa liikenteessä oleva alus saa kuljettaa yli 120 matkustajaa. Sopimusoikeutta on rajoitettu myös siten, että työehtosopimuksen määräys, jolla on vähennetty Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa tai Euroopan yhteisön säädöksissä vahvistettuja etuja, on mitätön ja sen sijasta olisi noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan yhteisön säädöksiä. Jos tämä ei ole mahdollista, on noudatettava lainsäädäntöä, joilla on toteutettu kansainvälisen sopimuk-

sen määräykset tai Euroopan yhteisön säädökset.

Työehtosopimuksella voitaisiin poiketa muun muassa merimieslaissa säädetyistä työntekijäin etuja vastaavista eduista enimmillään siihen asti kuin vastaavista eduista on ehdottomasti määrätty Suomea sitovissa ILO:n yleissopimuksissa tai EU-tason lainsäädännössä. Työehtosopimukseen kilpailukykylain nojalla sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä myös niihin työntekijöihin, jotka eivät ole siihen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa on muutoin noudatettava sen määräyksiä.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden että EU:n lainsäädäntö

Yleistä

Työntekoon merellä liittyy monia erityispiirteitä. Tästä syystä Suomessa ja monissa muissakin maissa merenkulun työsopimuksia ja työsuhteita koskeva sääntely on erotettu maapuolen vastaavista säännöksistä. Merenkulun työsopimusten ja työsuhteiden erityispiirteet ovat vaikuttaneet myös kansainväliseen sääntelyyn. Monilta osin merenkulku on suljettu niin EU:n työoikeudellisten direktiivien kuin ILO:n yleissopimusten soveltamisalan ulkopuolelle. Toisaalta merenkulkua varten on hyväksytty omia, vain merellä tehtävään työhön sovellettavia direktiivejä ja yleissopimuksia.

Keskeiset työoikeudelliset direktiivit, jotka kuuluvat ehdotetun merityösopimuslain alaan, mutta joita ei sovelleta merellä tehtävään työhön, koskevat liikkeen luovutusta (2001/23/EY) ja työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon (96/71/EY).

ILO:n merityötä koskeva yleissopimus 2006 ja EU:n lakiehdotuksen alaan kuuluvat työoikeudelliset direktiivit

ILO:n merityösopimus ja neuvoston direktiivi Euroopan yhteisön kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestön (ECSA) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) merityötä koskevasta yleissopimuksesta (2006) tekemän sopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 1999/63/EY muuttami-

sesta. ILO hyväksyi vuonna 2006 merityötä koskevan yleissopimuksen, jolla uudistettiin 37 ILO:n aikaisempaa yleissopimusta ja vahvistettiin merenkulkualan työtä koskevat vähimmäisvaatimukset. Uudella yleissopimuksella pyritään turvaamaan merenkulkualan tasapuoliset toimintaehdot edistämällä merenkulkijoiden työ- ja elinoloja ja lisäämällä kilpailuedellytysten oikeudenmukaisuutta.

Yleissopimus kuuluu osaltaan Euroopan yhteisön yksinomaiseen toimivaltaan, jonka vuoksi neuvosto on antanut päätöksen, jolla jäsenvaltiot valtuutetaan ratifioimaan yleissopimus ja tallentamaan ratifiointiasiakirjansa ILO:n työtoimiston pääjohtajalle viimeistään 31 päivään joulukuuta 2010 mennessä. Yleissopimuksen arvioidaan tulevan kansainvälisesti voimaan vuoden 2011 aikana, johon mennessä sen on ratifioinut tarvittavan monta (30) jäsenvaltiota, joiden yhteenlasketun tonnin osuus maailman tonnistosta on 33 prosenttia. Toistaiseksi sen on ratifioinut kymmenen jäsenvaltiota. Edellä mainitun neuvoston päätöksen johdosta EU:n jäsenvaltiot ovat aloittaneet lainsäädäntönsä uudistamisen ratifioimista silmälläpitäen.

Euroopan yhteisön kansallisten varustamoyhdistysten keskusjärjestö (ECSA) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liitto (ETF) ovat 19 päivänä maaliskuuta 2008 allekirjoittaneet sopimuksen vuonna 2006 tehdystä ILO:n merityötä koskevasta yleissopimuksesta. Työmarkkinajärjestöjen pyynnöstä heidän keskinäinen sopimuksensa on pantu voimaan yhteisön tasolla neuvoston direktiivillä 2009/13/EY. Direktiivin voimaantulo on sidoksissa ILO:n merityötä koskevan yleissopimuksen voimaantuloon. Direktiivin voimaantulosäännöksen mukaan jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat sopimusteitse ottaneet käyttöön tarvittavat toimenpiteet, viimeistään 12 kuukauden kuluttua direktiivin voimaantulosta.

EU-tason merenkulkualan työmarkkinaosapuolten tekemä sopimus on sisällöltään yhdenmukainen ILO:n merityötä koskevan yleissopimuksen kanssa. Kaikkia ILO:n merityötä koskevaan yleissopimukseen sisältyviä määräyksiä ei ole sisällytetty EU-tason

merenkulkualan työmarkkinaosapuolten tekemään sopimukseen puuttuvan toimivallan vuoksi.

Lakiehdotuksen kannalta sekä ILO:n merityötä koskevan yleissopimuksen että EUTason työmarkkinajärjestöjen keskinäisen sopimuksen keskeisimmät määräykset ovat 2 osastossa, missä käsitellään työsuhteen ehtoja. Osastossa on varsin yksityiskohtaisia sääntöjä ja normeja muun muassa merenkulkijoiden työsuhteesta, kotimatka-oikeuksista ja oikeudesta korvaukseen aluksen menetyksen tai haaksirikkoutumisen johdosta.

Työsuhteen ehtojen todentamisdirektiivi. Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteesta tai työsuhteesta sovellettavista ehdoista annetun direktiivin 91/533/ETY mukaan työntekijällä on oikeus saada työnantajalta kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä työsuhteesta noudatettavista ehdoista. Direktiivissä on luettelo asioista, joita pidetään keskeisinä työsuhteen ehtoina. Lisäksi direktiivissä säädetään selvityksen antamiseen liittyvistä menettelytavoista.

Raskaussuojeludirektiivi. Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun direktiivin 92/85/ETY tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivissä on lisäksi työntekijöiden asemaa ja oikeuksia koskevia säännöksiä.

Vanhempainlomadirektiivi. Eurooppa-tason yleisten työmarkkinajärjestöjen, Euroopan teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), vanhempainlomaa koskeva sopimus saatettiin jäsenvaltioita sitovaksi Euroopan unionin neuvoston direktiivillä 96/34/EY, joka hyväksyttiin 3 päivänä kesäkuuta 1996.

Vanhempainlomaa koskevan sopimuksen tavoitteena on työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen säätämällä vanhempainlomaa koskevista vähimmäisvaatimuksista.

Osa-aikatyötä koskeva direktiivi. Euroopan teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton

(UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattiyhdistysten liiton (CES) tekemään osa-aikatyötä koskevaan puitesopimukseen perustuva direktiivi 97/81/EY annettiin 15 päivänä joulukuuta 1997.

Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on pyrkiä poistamaan osa-aikatyöhön kohdistuva syrjintä ja parantaa osa-aikatyön laatua. Tavoitteena on myös helpottaa vapaaehtoisen osa-aikatyön kehittämistä ja myötävaikuttaa työajan joustavaan järjestelyyn sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Sopimusta sovelletaan työ- tai palvelussuhteissa oleviin osa-aikatyöntekijöihin.

Määräaikaista työtä koskeva direktiivi. Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annettiin direktiivi 1999/70/EY 28 päivänä kesäkuuta 1999.

Sopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Lisäksi sopimuksen tarkoituksena on luoda puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat toistuvasti tehtyjen määräaikaisten työsuhteiden tai työsuhteiden käytöstä.

Merimiehiä koskeva lainsäädäntö eräissä maissa

Ruotsi

Ruotsin voimassa oleva merimieslaki on vuodelta 1973. Lakia täydentää yleinen työsuhteen päättämistä koskeva laki (anställningsskyddslagen). Merimieslaki jakaantuu 11 lukuun, joissa käsitellään soveltamisalan ja määritelmien lisäksi työsuhteesta, tehtäviä aluksella, laivatoimikuntaa, vapaita matkoja, sairausajan palkkaa, laivatyötä, pakkokeinoja, erityisiä säännöksiä, vastuukysymyksiä ja toimivaltaista tuomioistuinta. Lakia sovelletaan työntekijään, joka on palkattu laivatyöhön ruotsalaiselle alukselle. Laivatyöllä tarkoitetaan työtä, jota aluksella oleva työntekijä tekee aluksella tai muualla. Aluk-

sella olevaan työntekijään, joka ei tee laiva-työtä eikä ole varustamon palveluksessa, sovelletaan lain tiettyjä, lähinnä huolenpitoa ja järjestystä koskevia säännöksiä. Tällaisessa tapauksessa työnantajavelvoitteet jakautuvat varsinaisen työnantajan ja varustamon kesken. Yllämainitun ILO:n merityösopimuksen ratifioiminen edellyttää kuitenkin lain uudistamista muun muassa sairausajan palkkaa, lääkärintodistuksen voimassaoloa ja lepoaikoja koskevien säännösten osalta.

Tanska

Tanskan merimieslain soveltamisala määrytyy pitkälti merimies-käsitteen perusteella. Merimiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka on työsuhteessa varustamoon ja tekee laiva-työtä aluksella. Laivatyö on määritelty työk-si, joka liittyy aluksen liikennöintiin, kunnosapitioon ja tehtäviin, jotka liittyvät aluksella oleskelevista henkilöistä huolehtimiseen sen ollessa merellä. Osaa lain säännöksistä sovelletaan myös muihin aluksella töitä tekeviin työntekijäryhmiin, joita ei voida pitää määritelmän mukaisesti merimiehinä.

Tanskan merimieslaki jakaantuu kuuteen eri lukuun, jotka koskevat soveltamisalan lisäksi työ sopimuksen tekemistä ja päättämistä, laivatyötä, työ sopimuksesta johtuvia riitoja, merimieskatselmusta ja rangaistussäännöksiä. Alaltaan laajin on lain toinen luku, joka sisältää työ sopimuksen tekemisen ja päättämisen ohella säännöksiä palkasta, sairaanhoidosta ja merimiehen kuolemasta. Toisin kuin muissa Pohjoismaissa Tanskan merimieslaki lähtee siitä, että merimiehen työ sopimus on aluskohtainen ja työ sopimuksen täyttämistä varustamon muilla aluksilla on erityisesti sovittava.

Norja

Norja on toistaiseksi ainoana Pohjoismaista ratifioinut vuonna 2006 hyväksytyin ILO:n uuden merityötä koskevan yleissopimuksen, josta johtuen sen vuodelta 1975 oleva merimieslaki uudistettiin yleissopimuksen vaatimuksia vastaavaksi. Uudistuksen yhteydessä merimieslain soveltamisala laajennettiin koskemaan sellaisia ulkomaalaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät asiakaspalvelussa (serve

passangers) ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa. Kaikkiaan laki on suhteellisen suppea ja sisältää useita valtuussäännöksiä, joiden mukaan asiasta voidaan säätää tarkemmin kuninkaallisella asetuksella.

Lakia sovelletaan henkilöön, joka työskentelee norjalaisella aluksella. Työntekijän kansalaisuudella tai kotipaikalla ei ole merkitystä lain soveltamisen kannalta. Lain viisi pää-lukua koskevat soveltamisalaa, työ sopimusta, erinäisiä merimiehen oikeuksia ja velvollisuuksia, riitojen ratkaisua ulkomailla ja vi-ranomaisia. Myös Norjan merimieslain läh-tökohtana on se, että työ sopimus on varusta-mokohtainen.

Saksa

Saksan merimieslaki on laaja ja yksityis-kohtainen. Suomen voimassa olevaan lain-säädäntöön verrattuna se vastaa nykyistä merimieslakia, nyttemmin jo kumottua merimieskatselmuslakia (1005/1986), merityöai-kalakia (296/1976) ja merimiesten vuosilo-malakia (433/1984) sekä monia niitä täyden-täviä asetuksia. Lain seitsemän pää-lukua kos-kevat soveltamisalaa ja käsitteitä, pätevyys-ki-rojoja ja merimieskatselmusta, miehistön jä-senen työ suhdetta, työ turvallisuu-tta, järjes-tystä aluksessa, rangaistavia tekoja ja sää-nösten vastaista menettelyä.

Laissa ei määritellä merimiehen käsitettä vaan jaetaan työntekijät päällystöön kuuluviin, päällystöön kuulumattomiin ja laivavä-keen. Lakia sovelletaan rajoitetusti myös nii-hin työntekijöihin, jotka työskentelevät aluk-sella tekemättä merityötä, kuten lyhytaikaista korjaus- ja asennustyötä tekeviin työntekijöi-hin tai tutkijoihin. Lain säännökset ovat pakottavia, joskin tietyistä säännöksistä voi-daan sopia toisin edellyttäen, että laissa anne-taan siihen mahdollisuus. Sopimuksen ei tar-vitse olla työehtosopimus vaan se voi olla myös yksittäinen työnantajan ja työntekijän välinen sopimus.

Tanskan, Norjan ja Saksan merimieslakien osalta on myös huomattava se, että kyseisten maiden kansainvälisistä alusrekistereistä joh-tuen saman lipun alla purjehtiviin merimie-hiin saatetaan soveltaa erilaisia säännöksiä, koska rekistereihin merkityillä aluksilla on suurempi sopimusvapaus.

2.3 Nykytilan arviointi

ILO:n vuonna 2006 hyväksytty merityötä koskeva yleissopimuksessa määritellään merenkulualan työtä koskevat vähimmäisvaatimukset. EU-tason työmarkkinajärjestöjen keskinäinen sopimus ILO:n merityötä koskevasta sopimuksesta on pantu EU:n tasolla täytäntöön direktiivillä 2009/13/EY. Merimieslaki ei kaikilta osin täytä merityötä koskevan ILO:n yleissopimuksen tai EU:n direktiivin vaatimuksia. Näin ollen ILO:n merityösopimuksen ratifiointi ja EU:n direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä edellyttää muutoksia lainsäädäntöön.

Merimieslaki on ollut voimassa yli 30 vuotta. Tuona aikana merenkulku ja merityön ominaispiirteet ovat muuttuneet. Säännöllisen linjaliikenteen merkitys on kasvanut. Merkittävä osa työntekijöistä, joiden tekemä työ kuuluu merimieslain soveltamisalaan, on töissä säännöllisesti Suomeen liikennöivissä aluksissa. Aluksella työskentely ei enää useinkaan merkitse sitä, että aluksella oltaisiin pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti.

Merimieslain säännöksistä merkittävä osa on ollut yhdenmukaisia työsopimuslain säännösten kanssa. Työsopimuslain kokonaisuudistuksen myötä tuo yhteys on monilta osin katkenut.

Merimieslakia koskevaa soveltamiskäytäntöä on vähän. Työsopimuslakia koskeva oikeuskäytäntö on ollut keskeisessä asemassa merimieslain soveltamisen kannalta. Työsopimuslakia koskevan oikeuskäytännön merkitys merimieslain soveltamisessa on vuosien kuluessa vähentynyt sen johdosta, että lain säännösten sanamuodot ovat eriytyneet toisistaan. Näin on käynyt siitäkin huolimatta, että erilaisista sanamuodoista huolimatta säännösten sisällöt ovat säilyneet yhdenmuokaisina.

Merimieslakiin on sen voimassaolon aikana tehty lukuisia muutoksia. Monet muutokset on siirretty sellaisinaan työsopimuslaista merimieslakiin, vaikka merimieslain systematiikka on erityisesti työsopimuslain kokonaisuudistuksen jälkeen täysin toisenlainen.

Lukuisten muutosten seurauksena laista on tullut epäjohdonmukainen ja vaikeaselkoinen. Samaan asiayhteyteen kuuluvia sään-

nöksiä on hajallaan eri puolella lakia ja toisaalta lukujen ja pykälien otsikointi ei aina vastaa sisältöä. Myös säännöksissä käytetty kieli on vanhahtavaa ja osin myös vaikeasti ymmärrettävää.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Lakiehdotus vastaa aineelliselta sisällöltään pääosin voimassa olevaa merimieslakia. Toisaalta lakiehdotuksessa on otettu huomioon vuonna 2001 voimaan tulleen työsopimuslain säännökset.

Lakiehdotuksen tavoitteena on parantaa lain ymmärrettävyyttä kokoamalla samaan asiakokonaisuuteen kuuluvat säännökset yhteen. Säännösten johdonmukaisuus helpottaa niiden soveltamista ja lisää oikeusvarmuutta sekä ennakoitavuutta.

Erot voimassa olevaan merimieslakiin näkyvät paitsi lain jäsentelyssä ja uudessa kirjoitustavassa, myös joissakin uusissa säännöksissä. Säännösten sisältöön ovat vaikuttaneet ILO:n merityösopimuksen ja EU:n merityödirektiivin merityötä koskevalle sääntelylle asettamat vaatimukset. Lakiehdotuksessa on muutoinkin otettu huomioon merenkulun kansainvälinen luonne. Tämä näkyy muun muassa siinä, että kotimaan ja ulkomaan liikenteessä työskenteleviin työntekijöihin sovellettavien säännösten välisiä eroja on vähennetty.

Lain soveltamisala vastaisi pitkälti voimassa olevaa merimieslakia. Lakia sovellettaisiin sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jääviä työntekijäryhmiä on vähennetty.

Kuten voimassa olevassa merimieslaissa työsuhteen vähimmäisehdot määräytyisivät ensisijassa työehtosopimuslain nojalla työnantajan sitovan työehtosopimuksen mukaan. Järjestäytymätön työnantaja olisi velvollinen soveltamaan alan yleissitovaa työehtosopimusta.

Merenkulun työehtosopimukset saatettaisiin työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamismenettelyn piiriin. Lisäksi laissa on säännös sellaisten tilanteiden varalta, ettei työnantaja ole sidottu työehtosopimukseen

työehtosopimuslain nojalla eikä myöskään lakiehdotuksen työehtosopimuksen yleissitovuutta koskevan säännöksen nojalla.

Lakiehdotuksessa olisi nimenomainen säännös vuokratyöntekijöiden työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen määräytymisestä. Vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus määräytyisi käyttäjäryitystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Tältä osin säännös poikkeaisi työehtosopimuslain vastaavasta.

Merenkulun erityispiirteet näkyvät muun muassa työnantajan erityisenä huolenpitovelvollisuutena sairastuneesta työntekijästä. Tältä osin on otettu huomioon ILO:n merityösopimuksen ja EU:n merityödirektiivin asettamat vaatimukset pidentämällä työnantajan ajallista vastuuta työntekijän sairaanhoitokustannuksista.

Merenkulun erityispiirteet näkyvät myös työntekijän kotimatkaoikeuksia koskevassa sääntelyssä. Vastaavia säännöksiä ei ole työehtosopimuslaissa. ILO:n merityösopimukseen ja EU:n merityödirektiiviin sisältyvien määräysten johdosta työntekijän kotimatkaoikeuksia ehdotetaan laajennettaviksi. Muutostarpeet johtuvat muun muassa siitä, ettei Suomi ole ratifioinut ILO:n merenkulkijan kotimatka-oikeuksia koskevia aikaisempia sopimuksia.

Kotimatka-oikeuksia koskevat säännökset on ryhmitelty uudelleen ja voimassa olevassa merimieslaissa hajallaan olevat säännökset on koottu yhteen omaksi luvukseen.

Lomauttamista, irtisanomis- ja purkamisperusteita koskevia säännöksiä on pyritty selkeyttämään ja saattamaan ne johdonmukaisiksi suhteessa toisiinsa. Kaikilta irtisanomisperusteilta edellytettäisiin asiallisuutta ja painavuutta. Lakiehdotuksessa säädettäisiin edellytyksistä, joilla työehtosopimus voidaan irtisanoa työntekijästä johtuvista syistä ja toisaalta työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneiden muutosten johdosta.

Työsopimuksen saisi purkaa vain erityisen painavasta syystä. Tällaisena syynä pidettäisiin sellaista toisen sopijapuolen työehtosopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että toiselta sopijapuolelta ei voitaisi kohtuudella edellyttää sopimussuh-

teen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Uudet muotoilut selkeyttäisivät irtisanomis- ja purkamisperusteiden välistä suhdetta. Uudelleenmuotoiluilla ei pyritä muuttamaan vakiintunutta irtisanomis- ja purkamiskäytäntöä.

Lakiehdotuksen lähtökohtana olisi yhtenäinen työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä. Korvaus määräytyisi 12 luvun 2 §:n mukaan riippumatta siitä, onko työnantaja irtisanonut työehtosopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä, tuotannollisiin tai taloudellisiin perusteisiin tai muihin 8 luvussa säädettyihin irtisanomisperusteisiin nojautuen. Korvaus määräytyisi edellä mainitun pykälän mukaan myös silloin, kun työnantaja on purkanut työehtosopimuksen yleistä purkuperustetta tai koeaikapurkua koskevan säännöksen vastaisesti. Säännöstä sovellettaisiin myös silloin, kun työntekijä on purkanut työehtosopimuksen työnantajan lain tai työehtosopimuksen vastaisen tahallisen tai huolimattoman menettelyn vuoksi.

Työntekijälle täysimääräisenä tuomittavan korvauksen vähimmäismäärä olisi kolmen kuukauden palkka ja enimmäismäärä 24 kuukauden palkka. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos työntekijä on irtisanottu yksinomaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tai kun työnantaja on purkanut sopimuksen vastoin koeaikana tapahtuvalle purkamiselle asetettuja edellytyksiä. Jos työnantaja on purkanut työehtosopimuksen vastoin purkamisperusteelle asetettuja yleisiä edellytyksiä, irtisanomisperusteiden kuitenkin täytyessä, korvauksena olisi maksettava vähintään kahden kuukauden palkka.

Lakiehdotuksen pakottavuutta koskeva sääntely poikkeaisi merimieslain mukaisesta. Lähtökohtana olisi edelleen lain pakottavuus. Toisin sopiminen olisi mahdollista vain laissa erikseen yksilöityjen säännösten osalta. Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten oikeudesta sopia lain säännöksistä toisin ja tällaisen sopimuksen oikeusvaikutuksista sekä kansainvälisten velvoitteiden asettamista rajoista toisin sopimiselle säädettäisiin kootusti omassa pykälässään.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Taloudelliset vaikutukset

Liikenteen turvallisuusviraston tilastojen mukaan suomalaiseen kauppalaivastoon kuuluu 685 alusta, joista 113 on merkitty kauppa-alusluetteloon. Vuonna 2009 suomalaisilla aluksilla työskenteli yhteensä 10 350 työntekijää. Henkilötyövuosia kertyi 7 407, joista lähes 80 prosenttia tehtiin ulkomaanliikenteessä.

Ehdotus erityösopimuslaiksi vastaa sisälöltään pitkälti voimassa olevaa merimieslakia. Tästä syystä sen taloudelliset vaikutukset niin kansantaloudelle kuin yrityksillekin jäävät varsin pieniksi.

Esityksessä ehdotetaan pidennettäväksi työnantajan velvollisuutta korvata sairastuneen työntekijän hoidosta aiheutuvia kustannuksia. Ehdotuksen mukaan työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuu kuitenkin siihen osaan kustannuksista, joita ei korvata valtion varoista.

Työntekijöiden kotimatka-oikeuksien laajentaminen lisää työnantajille aiheutuvia kustannuksia. Muutoksen myötä työnantaja olisi velvollinen kustantamaan työntekijöiden kotimatkoja näiden kotimaasta riippumatta. Kun otetaan huomioon suomalaisilla aluksilla työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden vähäinen määrä, kustannuslisäystä ei voida pitää merkittävänä.

Lomautusilmoitusaikojen lyhentäminen kaikkien työntekijöiden osalta 14 päivään merkitsee kustannussäästöjä työnantajalle. Ottaen huomioon, että lomauttaminen voi tulla kyseeseen vain taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä tapahtuvan irtisanomisen vaihtoehtona tai kun työ tai työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat vähentyneet, säästön ajoittuminen juuri tällaiseen ajankohtaan parantane työntekijän edellytyksiä jatkaa toimintaa myöhemmin.

Työntekijöiden työnteko aluksella voi estyä toisten työntekijöiden työtaistelun seurauksena. Jos toimeenpannalla työtaistelulla ei pyritä vaikuttamaan niiden työntekijöiden työehtoihin ja työoloihin, joiden työnteko tosiasiallisesti estyy, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus rajoittuisi seitsemään päivään silloin, kun alus on Suomessa. Työntekijällä

on kuitenkin heti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä oikeus työttömyyskorvaukseen, joten työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden lyhentäminen ei juurikaan vaikuta työntekijän taloudelliseen asemaan.

Lakiehdotuksen 13 luvun 15 §:n 3 momentin mukaan ulkomaan liikenteessä toimivissa aluksissa työnantajan olisi pidettävä työntekijöiden nähtävänä laki, yleissitova työehtosopimus sekä erityösertifikaatti ja erityösehtojen noudattamista koskeva ilmoitus myös englanninkielisinä. Työnantajan olisi tarvittaessa huolehdittava työehtosopimusten käännettämisestä, mistä aiheutuvat kustannukset jäisivät työnantajan maksettavaksi. Nykyiseen tapaan valtio huolehtisi lain käännettämisestä.

4.2 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Merimieslain 5 §:n 1 momentissa asetetaan miehille ja naisille erilaisia ikärajoja edellytykseksi alukselle työhön pääsemiseksi. Näistä sukupuoleen perustuvista erilaisista ikärajoista ehdotetaan luovuttavaksi säättämällä kaikille yhteinen ikäraja. Muutos edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Lakiehdotukseen sisältyvillä perhevapaasäännöksillä ja niihin tehdyillä tarkennuksilla pyritään helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tähän päämäärään on pyritty muun muassa osittaisista perhevapaata koskevilla säännöksillä. Säännöksissä on otettu huomioon merenkulun erityispiirteet ja työnantajan rajoitetut mahdollisuudet tehdä tarvittavat työjärjestelyt osittaisen hoitovapaan toteuttamiseksi.

Työ- ja elinkeinoministeriö on voinut vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta merimieslain säännöksiä. Tällaista poikkeuslupamahdollisuutta ei sisälly lakiehdotukseen. Muutos merkitsee suomalaisten ja ulkomaalaisten työnantajien asettamista samaan asemaan. Toisaalta lakiehdotuksessa on otettu huomioon alakohtaiset tarpeet mahdollistamalla toisin sopiminen lakiehdotuksen muutoin pakottavista säännöksistä. Oikeus sopia toisin rajoittuu valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen keskinäisiin työehtosopimuksiin. Työmarkkinaosapuolten sopimusvapautta rajoittavat Suomea sitova kansainväliset velvoitteet.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Hallituksen esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuina työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä merenkulualan työmarkkinajärjestöt.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Esityksestä pyydettiin lausuntoja oikeusministeriöltä, sosiaali- ja terveysministeriöltä, ulkoasiainministeriöltä, liikenne- ja viestintäministeriöltä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:lta, Suomen Varustamot ry:ltä, Suomen Matkustajalaivayhdistykseltä, Rannikko- ja sisävesiliikenteen työnantajaliitto RASILA:lta, Suomen Erikoisalusten työnantajaliitto ry:ltä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:lta, Suomen Merimies-Unioni SMU ry:ltä, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:lta, Suomen Laivanpäälystöliittoa, Suomen Konepäälystöliittoa, Akava ry:ltä, Suomenlinnan liikenne Oy:ltä, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselta sekä Ahvenanmaan maakuntahallitukselta. Aikaa lausunnon antamiseen varattiin neljä viikkoa, mikä on lyhyempi kuin mitä säädösvalmistelun kuulemisohjeissa edellytetään. Normaalina lyhyemmän lausuntoaajan vuoksi lausuntopyynnössä yksilöitiin, mihin asioihin ministeriöiden toivottiin erityisesti ottavan kantaa. Merenkulkujärjestöt ovat aktiivisesti osallistuneet esityksen valmisteluun, joten heille annettua lausuntoaikaa on pidettävä riittävänä.

Lakiehdotuksen sisältöä käsitteleviä lausuntoja saatiin yhdeksän. Kokonaisuudistuksen tarpeellisuutta tai tarkoituksenmukaisuutta ei lausunnoissa kyseenalaistettu. Kaikkien lausunnonantajien kommentit koskivat lakiehdotuksen yksittäisiä säännöksiä. Eniten muutosehdotuksia esitettiin lakiehdotuksen 2 luvun säännöksiin. Lausunnoista on laadittu erillinen yhteenveto.

Lausunnot on käsitelty merimiesasiain neuvottelukunnassa. Käsitelyn yhteydessä neuvottelukunnan jäsenet ovat täsmentäneet omissa lausunnoissaan esittämiään täydennys- ja muutosehdotuksia.

Lausunnoissa esitetyt täydennys- ja muutosehdotukset on pääosin toteutettu. Keskeisimmät toteuttamatta jääneet muutosehdotukset koskevat vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovellettavaa työehtosopimusta, eron tekemistä kotimaan- ja ulkomaanliikenteessä työskentelevien työntekijöiden sairaanhoitokustannuksissa ja luottamusmiesten ansionmenetyksen korvaamista.

6 Riippuvuus muista esityksistä

Eduskunnassa hyväksytyyn hallituksen esitykseen henkilöstörahasolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (44/2010 vp) sisältyy merimieseläkelain 78 §:ää koskeva muutos. Muutos ei koske nyt muutettavaksi ehdotettua merimieseläkelain 78 §:n 3 momentin 7 kohtaa.

Eduskunnassa on hyväksytty hallituksen esitys yksityisten alojen työeläkelainsäädännön muuttamiseksi ja laiksi kansaneläkelain 11 ja 55 §:n muuttamisesta (HE 91/2010 vp). Siihen sisältyy muun muassa esitys merimieseläkelain 4 §:n 1 momentin muuttamisesta. Samaan momenttiin ehdotetaan tässä esityksessä teknistä muutosta.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Merityösopimuslaki

1 luku. Yleiset säännökset

Lain 1 luvussa olisivat yleiset säännökset. Ne koskisivat muun muassa lain soveltamisalaa, työsopimuksen muotoa, sisältöä ja kestoja, työsopimukseen otettavaa koeaikaehto- ja vajaanvaltaisen oikeutta tehdä työsopimus sekä työsopimuksesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä kolmannelle osapuolelle. Luvussa olisi myös erityinen säännös useiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten vaikutuksesta työsuhteen kestosta riippuviin työsuhde-etuihin.

1 §. *Soveltamisala.* Pykälässä säädettäisiin lain soveltamisalasta. Säännöksen mukaan lakia sovellettaisiin sopimukseen, jolla työntekijä on sitoutunut henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta taloudellista etuutta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla. Lain soveltamisala olisi pitkälti yhdenmukainen merimieslain 1 §:n kanssa. Soveltamisalaa koskevista poikkeuksista säädettäisiin 2 §:ssä.

Työsopimuksen tunnusmerkit olisivat pykälän 1 momentissa. Työsopimuksen keskeiset tunnusmerkit säilyisivät muuttumattomina. Edelleenkin ajatuksena on, että työn tekemisen tulisi perustua sopimukseen, työllä pitäisi olla ansiotarkoitus, työstä tuleva välitön hyöty olisi tarkoitettu tulemaan työnantajan hyväksi ja työtä tehtäisiin palkkaa tai muuta taloudellista etuutta vastaan. Merityötä koskevan työsopimuksen tunnusmerkit olisivat yhdenmukaisia työsopimuslain vastavaan säännöksen, 1 luvun 1 §:n kanssa.

Merityösopimuslaissa säädetyn työnteon ulkopuolelle jäisi muun muassa harrastustoiminnassa tehtävä työ. Tällaista työtä ei useinkaan tehdä ansiotarkoituksessa, vaan kyse on pikemminkin varainkeruusta harras-

tustoimintaa järjestävälle urheiluseuralle, yhdistykselle tai muulle yleishyödylliselle yhteisölle. Esimerkiksi partiolippukunnan omistamassa aluksessa tehtävä työ jäisi ansiotarkoituksen puuttumisen takia lain soveltamisalan ulkopuolelle silloin, kun työnteon tavoitteena on varojen kerääminen lippukunnalle. Jos työnteon tavoitteena on toimeentulon hankkiminen työtä tekeväälle, kyse olisi tässä laissa tarkoitettusta sopimuksesta edellyttäen, että työsopimuksen muut tunnusmerkit täyttyisivät.

Lakia sovellettaisiin vain työsopimukseen, joka koskee suomalaisella aluksella tehtävää työtä. Työlle ei asetettaisi mitään erityisiä vaatimuksia. Tämä ei ole mahdollista siitkään syystä, että erilaisilla aluksilla tehtävä työ voi olla hyvinkin erilaista. Työn ei myöskään tarvitsisi olla merenkulun kannalta välttämätöntä. Se voisi olla mitä tahansa työtä, jota tehdään aluksella sen merillä olon aikana.

Aluksen kansallisuus määräytyisi merilain (674/1994) säännösten nojalla. Direktiivoikeutensa nojalla työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työskentelemään väliaikaisesti muualla, mutta työntekopaikan väliaikaisesta muuttumisesta huolimatta työhön sovellettaisiin edelleen merityösopimuslain säännöksiä.

Yksi työsuhteen keskeisistä tunnusmerkeistä on työn tekeminen taloudellista korvausta vastaan. Korvaus voi olla mitä tahansa, millä on saajalleen taloudellista arvoa. Pelkästään siitä, että työn teettävä tarjoaa aluksessa työskentelevälle majoituksen ja ateriat, ei voitaisi päätellä, että kysymyksessä on työsopimus varsinkaan silloin, kun velvollisuus etuuskien tarjoamiseen perustuu lakiin. Näin ollen siitä, että varustamo on velvollinen järjestämään aluksella toimivalle itsenäiselle ammatinharjoittajalle tai koulutukseen liittyvässä työharjoittelussa olevalle opiskelijalle ruuan ja asunnon aluksella olon ajaksi, ei automaattisesti seuraa, että oikeussuhdetta olisi pidettävä työsuhteena.

Vastikeolettamasta säädettäisiin pykälän 2 momentissa. Säännöksen mukaan merityö-

sopimuslakia sovellettaisiin, vaikka vastikkeesta, työstä maksettavasta taloudellisesta etuudesta, ei ole työsopimuksessa nimenomaisesti sovittu, jos tosiseikoista voidaan päätellä, ettei työtä ole tarkoitettu tehtäväksi korvauksetta. Työstä maksettavan korvauksen suuruus määräytyisi nimenomaisen sopimusehdon puuttuessa työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen perusteella tai jos tällaista ei ole, lakiehdotuksen 2 luvun 9 §:n mukaisesti. Tällaista olettaa työn tekemisestä taloudellista etuutta vastaan ei sisälly merimieslakiin, mutta työsopimuslain ja erityösopimuslain yhdenmukaisuuden lisäämiseksi sellainen ehdotetaan lakiin nyt otettavaksi. Sinällään säännös voisi tulla sovellettavaksi varsin harvoin, koska erityötä koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siinä on nimenomaisesti sovittava myös palkan ja muun taloudellisen etuuden määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi.

2 §. Poikkeukset soveltamisalasta. Pykälässä säädettäisiin lain soveltamisalaa koskevista poikkeuksista. Säännös ei merkitse suurtaakaan muutosta nykytilaan. Säännöstä olisi sen luonteen vuoksi tulkittava suppeasti.

Pykälän *1 momentin 1 kohdan* mukaan lakia ei sovellettaisi työsopimukseen, jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa. Työ, jota tehdään seuraamatta alusta merelle, kuuluisi yleensä työsopimuslain soveltamisalaa. *Momentin 2 kohdan* mukaan lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi myös työsopimus, jossa on sovittu pelkästään tilapäisestä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muusta näihin rinnastettavasta työstä. Koska edellä tarkoitettua työtä tekevien jättäminen kokonaisuudessaan lain soveltamisalan ulkopuolelle ei kuitenkaan ole perusteltua, pykälän *2 momentissa* olisi luettelo säännöksistä, joita olisi sovellettava myös edellä tarkoitettuun tilapäiseen työhön aluksella.

Momentin 3 kohdan mukaan lain soveltamisalan ulkopuolelle jätettäisiin sopimus, jonka perusteella työtä tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta. Viimeksi mainittu siis kuuluisi lain soveltamisalaa. *Momentin 4 kohdan* perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle jätettäisiin puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen aluksilla tehtävä työ ja *5 kohdan* mukaan työsopimus, josta on säädetty erik-

seen. Tällä perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät Luotsausliikelaitoksen palveluksessa olevat luotsit, joiden palvelussuhteiden ehdot määräytyisivät siten työsopimuslain mukaan.

Merimieslain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota tehdään huvialuksessa tai aluksessa, jossa työskentelee vain työnantajan perheenjäseniä. Tällaista säännöstä ei esitetä sisällytettäväksi erityösopimuslakiin. Jos työtä suomalaisella aluksella tehdään perheoikeudellisilla perusteilla ilman työsopimusta, jää se lain soveltamisalan ulkopuolelle jo sen takia, ettei edellä lain 1 §:ään sisältyvä työsopimuksen tunnusmerkistö täyty. Mitään erityistä perustetta jättää huvialuksessa tehtävä työ lain soveltamisalan ulkopuolelle ei ole, jos sopimus, jonka perusteella työtä tehdään, vastaa tarkoitukseltaan edellä lain 1 §:ssä säädettyä työsopimusta.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin rajoitusti lain piiriin kuuluvassa tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muussa näihin rinnastettavassa tilapäisessä työssä sovellettavista erityösopimuslain säännöksistä. *Momentin* mukaan edellä tarkoitettuun työhön olisi 1 momentin estämättä 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.

Mainittuja säännöksiä sovellettaisiin silloin, kun edellä tarkoitettua tilapäistä työtä tehtäisiin aluksen ollessa merellä. Muilta osin edellä tarkoitettuun työhön sovellettaisiin joko työsopimuslakia tai julkisoikeudellisia palvelussuhteita koskevaa lainsäädäntöä työsuhteen laadusta riippuen. Työntekijään, joka tekee edellä tarkoitettua työtä ainoastaan aluksen ollessa satamassa, sovellettaisiin yksinomaan työsopimuslakia.

Lakiin ei ehdoteta otettavaksi merimieslain 2 §:n 3 momentin kaltaista säännöstä siitä, miltä osin lakia ei sovelleta kotimaanliiken-

teessä. Tämän kaltainen säännös ei ole enää tarpeen, koska lain soveltamisen rajoittuminen vain ulkomaanliikenteeseen ilmenee suoraan kustakin yksittäisestä säännöksestä.

3 §. Työsopimuksen muoto ja sisältö. Pykälässä säädettäisiin työsopimuksen muodosta ja sisällöstä. Säännös vastaisi pitkälti voimassa olevan lain 4 §:n säännöksiä.

Pykälän *1 momentin* mukaan työsopimus olisi tehtävä kirjallisesti. Vaatimus sopimuksen kirjallisesta muodosta olisi edelleen merityön erityisolosuhteet huomioon ottaen perusteltu, eikä siihen ehdoteta muutosta. Myös ILO:n erityisopimuksessa edellytetään työsopimuksen tekemistä kirjallisesti. Työsopimuksen tekemisestä kirjallisessa muodossa vastaisi edelleen työnantaja, kuten voimassa olevan lainkin mukaan.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin seikoista, joista työsopimuksella on sovittava tai jotka on ilmettävä työsopimuksesta. Luettelossa huomioitaisiin neuvoston direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle työsopimuksessa ja työsuhteessa sovellettavista ehdoista sekä ILO:n erityisopimuksen vaatimukset. Luettelo vastaisi soveltuvin osin myös työsopimuslain 2 luvun 4 §:ää, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Työsopimuksesta olisi ensinnäkin käytävä ilmi sopijapuolten nimet sekä tiedot työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikasta. Työsopimukseen olisi lisäksi kirjattava työntekijän henkilötunnus, joka olisi laivaväen luetteloinnista annetussa laissa (1360/2006) tarkoitettujen rekisterien tunnistetieto. Jos työntekijällä ei ole henkilötunnusta, tunnistetietona käytetään hänen syntymäaikaansa ja -paikkaansa. Sopimuksesta olisi niin ikään käytävä ilmi työsopimuksen tekopaikka ja tekoaika.

Työsopimuksesta tulisi myös ilmetä työnteon alkamisajankohta ja se, onko sopimus toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen. Määräaikaista työsopimusta käytettäessä työsopimukseen tulisi kirjata määräaikaisen sopimuksen kesto sekä määräaikaisuuden peruste. Jos työsuhteessa käytetään koeaikaa, myös koeaikaehdosta olisi oltava maininta työsopimuksessa.

Työsopimukset solmitaan yleensä varustamokohtaisesti, ja työtä voidaan työsuhteen kestäessä tehdä eri aluksissa. Työsopimukseen tulee kirjata se alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa. Työsopimuksesta tulee niin ikään näkyä työntekijän pätevyys ja toimi aluksessa. Vaihtoehtoisesti työsopimuksessa voidaan luetella työntekijän pääasialliset tehtävät.

Työsopimuksen tulisi sisältää viittaus työehtosopimukseen, jota työsuhteessa sovelletaan joko työehtosopimuslain tai tämän lakiehdotuksen yleissitovuussäännöksen nojalla. Sopimuksesta olisi niin ikään ilmettävä palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja sovellettava palkanmaksukausi. Säännöksessä ei edellytettäisi, että työsopimuksesta käy ilmi työntekijälle käytännössä maksettavan palkan suuruus, vaan olennaista on, perustuuko palkkaus aikapalkkaan, suorituspalkkaan tai niiden yhdistelmään. Työntekijän palkkaus voidaan selvittää myös viittaamalla niihin työehtosopimuksen palkkausmääräyksiin, joita työntekijään sovelletaan. Työsopimuksessa olisi myös ilmoitettava työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito. Mainintaa siitä, että työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito määräytyvät kansallisen lainsäädännön tai työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen määräysten perusteella, olisi pidettävä tässä suhteessa riittävänä.

Työsopimuksessa olisi sovittava myös työntekijän säännöllisestä työajasta tai sen määräytymisen perusteesta sekä vuosiloman määräytymisestä. Sekä säännöllinen työaika että vuosiloma voivat määräytyä sovellettavan työehtosopimuksen tai lain säännösten mukaan. Niin ikään työsopimuksesta tulisi ilmetä työsuhdetta päätettäessä noudatettava irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.

Työsopimuksesta olisi niin ikään ilmettävä työntekijän oikeus kotimatkaan. Vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työsopimukseen olisi liitettävä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälän *3 momentin* mukaan työsopimusta tehtäessä

työntekijän tulee saada tarpeelliseksi katsomansa tiedot aluksen voimassa olevista katsastustodistuksista sekä aluksen liikennealueesta.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti velvollisuudesta tehdä työsopimus neljänä kappaleena. Yksi sopimuskappale tulisi antaa työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi kappaletta työnantajalle.

Jos työntekijä siirtyy työsuhteen kestäessä toiseen alukseen, siirtymisestä olisi ilmoitettava Liikenteen turvallisuusvirastolle. Ilmoitusvelvollisuudesta säädetään laivaväen luetteloinnista annetussa laissa. Pykälän 5 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaussäännös laivaväen luetteloinnista annettuun lakiin.

4 §. Työsopimuksen kesto. Pykälässä säädettäisiin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ensisijaisuudesta asettamalla määräaikaisen sopimuksen tekemiselle perustellun syyn vaatimus. Säännös vastaisi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin säännöstä.

Pykälän mukaan työsopimus olisi voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättäminen edellyttää työsopimuksen päättämisperusteen olemassaoloa ja päättämiseen liittyvien menettelytapojen noudattamista, kun taas määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun matkan tai tehtävän tultua tehdyksi.

Kuten työsopimuslaissa pykälässä säädettäisiin määräaikaisen sopimuksen tekemisen edellytyksistä yleiskäsitteellä. Työnantajan aloitteesta työsopimus voidaan solmia määräaikaisena ainoastaan, kun siihen on olemassa perusteltu syy. Säännöksellä ei kuitenkaan rajoiteta osapuolten oikeutta käyttää määräaikaista työsopimusta laissa tarkoitetuissa tapauksissa silloin, kun käytännön työelämän tarpeet sitä edellyttävät. Määräaikaisia sopimuksia käyttämällä ei kuitenkaan saa kiertää irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä.

Työsopimuksen määräaikaisuuden perusteina voivat olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Perusteena voi olla

esimerkiksi määrätyn, työnantajan muun toiminnan kannalta kertaluontoisen tai erityistä ammattitaitoa vaativan työn tai työkonaisuuden teettäminen, jos työtä ei voida teettää työnantajan vakituisilla työntekijöillä. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä myös kausiluonteisesta työstä.

Määräaikainen sopimus voidaan tehdä vakinaisen työntekijän poissaolon ajaksi sijaisen kanssa. Sijaisuuden tulee olla yksilöitävissä, vaikka sijaisen ei tarvitse tehdä väliaikaisesti poissaolevan työntekijän työtehtäviä. Työtehtävät voidaan jakaa uudelleen erilaisilla sisäisillä sijaisjärjestelyillä.

Kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle tulee olla perusteltu syy. Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisien sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perustetta.

Ilman perusteltua syytä määräaikaisena tehtyä sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Jos määräaikaisia sopimuksia on toistettu perusteetta, sopimussuhdetta pidetään toistaiseksi voimassa olevana siitä lukien, kun peruste ensimmäisen kerran puuttui.

Jos sopimuksen kestoajasta syntyy riitaa, näyttötaakka sopimuksen määräaikaisuudesta on sillä, joka vetoaa sen määräaikaisuuteen, käytännössä yleensä työnantajalla. Hänen on tällöin osoitettava, että osapuolet ovat solmineet sopimuksen määräaikaisena ja että sopimuksen määräaikaisuudelle on laissa tarkoitettu peruste.

5 §. Koeaika. Nykyisen merimieslain koeaikaa koskeva säännös vastaa aiemmin voimassa olleen työsopimuslain vastaavaa säännöstä. Työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä säännökseen tehtiin eräitä täsmennyksiä ja muutoksia. Nyt vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi merityösopimuslain koeaikasäännökseen. Muutosten jälkeen säännös vastaisi työsopimuslain 1 luvun 4 §:ää ja pitkälti myös merimieslain 3 a §:ää.

Pääsääntöisesti koeaika voitaisiin sijoittaa vain työsuhteen alkuun. Koeaikaehdotusta ei voisi liittää samojen sopijakumppanien tekemiin toistuviin peräkkäisiin työsopimuksiin, joissa

sovitut työtehtävät ovat samoja tai samankaltaisia. Uuden koeaikaehdon käyttäminen voisi olla perusteltua silloin, kun työsopimus uusitaan työtehtävissä ja työntekijän asemassa tapahtuneen huomattavan muutoksen seurauksena. Työnantaja ja työntekijä voivat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen kestäessä sopia uusista työtehtävistä tai työntekijän siirtymisestä organisaatioissa toiseen asemaan. Myös tällaisissa tilanteissa koeaikaehdon käyttäminen olisi mahdollista. Työsuhteen kestäessä tehtyyn koeaikaehdotukseen vetoamisen seurauksena ei kuitenkaan olisi työsuhteen päättymisen, vaan työntekijällä olisi oikeus näissä tilanteissa palata aikaisempaan työhönsä. Tämä aikaisempi työsopimus olisi päätettävissä ainoastaan lakiehdotuksen 8 ja 9 luvuissa säädettyillä perusteilla.

Pykälän 1 momentissa määriteltäisiin koeajan enimmäiskesto. Se voisi olla enintään neljä kuukautta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityistä työhön liittyvää, yli neljä kuukautta kestävä koulutusta, koeajan enimmäiskestoksi voitaisiin kuitenkin sopia kuusi kuukautta.

Koeaikaehdon käyttöä koskevista rajoituksista määräaikaissa työsuhteissa ja käyttäjäyrityksen palkatessa aikaisemmin vuokraamansa työntekijän säädettäisiin pykälän 2 momentissa. Määräaikaissa työsopimuksessa koeaika saisi olla enintään puolet määräaikaissa työsopimuksen kesto silloin, kun määräaikaissa työsopimuksen kesto on alle kahdeksan kuukautta. Koeaikaehdon käyttämistä rajoitettaisiin myös silloin, kun käyttäjäyritys palkkaa aikaisemmin vuokraamansa vuokratyöntekijän. Tällöin työsopimuksessa olisi mahdollista sopia koeajasta, jonka enimmäiskestosta olisi vähennettävä se aika, jonka vuokratyöntekijä on työskennellyt samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä käyttäjäyrityksessä. Koeaikaehdon käyttöä vuokratyössä rajoittava säännös vastaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentin lisäystä (707/2008).

Pääsääntöisesti koeajasta sovittaisiin työsopimuksessa. Myös työehtosopimukseen voi sisältyä koeaika koskevia määräyksiä. Tällaisessa työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa olevaa koeaikamääräystä voidaan 3 momentin mukaan soveltaa vain, jos työnantaja nimenomaisesti ilmoittaa asiasta työn-

tekijälle työsopimusta tehtäessä. Jos työnantaja laiminlyö tämän ilmoitusvelvollisuutensa, hän menettää oikeutensa vedota työehtosopimukseen sisältyvään koeaikaehdotukseen. Työsopimuksessa on lakiehdotuksen 3 §:n 2 momentin 5 kohdan mukaan ilmoitettava työsopimusta tehtäessä sovitusta koeaikaehdotusta tai työehtosopimukseen sisältyvään koeaikaehdon soveltamisesta työsuhteessa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin koeajakapurusta. Työsopimuksen purkaminen koeaikana ei edellyttäisi lakiehdotuksen 8 ja 9 luvussa säädettyjä perusteita. Purkaminen ei saisi kuitenkaan perustua syrjiviin tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisiin perusteisiin. Kielletyistä syrjintäperusteista säädettäisiin lakiehdotuksen 2 luvun 2 §:ssä.

6 §. *Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-
de-*edut.** Pykälässä säädettäisiin työsuhte-
etujen karttumisesta peräkkäisissä samojen
osapuolten välillä solmituissa määräaikaissa
sopimussuhteissa. Säännös vastaa työsopi-
muslain 1 luvun 5 §:n säännöstä.

Pykälän soveltamisalaan kuuluisivat tilan-
teet, joissa työsopimuksen tekemiseen mää-
räaikaisena on ollut 4 §:ssä säädetty perus-
teet. Jos peräkkäisiltä määräaikaista sopi-
muksilta puuttuvat laissa tarkoitetut perus-
teet, sopimusta pidettäisiin toistaiseksi voi-
massa olevana sopimuksena, eikä pykälän
soveltaminen tulisi kyseeseen.

Pykälän mukaan työsuhteen katsottaisiin
työsuhte-etujen karttumisen kannalta jatku-
neen yhdenjaksoisena, vaikka se perustuisi
peräkkäisiin toisiaan välittömästi tai vain ly-
hyin välein seuraaviin määräaikaisten työsopi-
muksiin. Tällöin työsuhte-etuudet, kuten
esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen
keston perustuvat palkkaetuudet, mää-
räytisivät kuten toistaiseksi voimassa ole-
vaan työsopimukseen perustuvassa työsuhteen
kesto, vaikka työsuhdetta ei 4 §:n säännök-
sen perusteella pidettäisikään toistaiseksi
voimassa olevana.

Ehdotetun säännöksen mukaan työntekijän
työsuhte-etuudet karttuisivat siinäkin tapa-
uksessa, että peräkkäisten määräaikaisten
työsopimusten ja työnteon väliin jäisi lyhyitä
välejä. Määräaikaisten sopimusten väliin jää-
viä aikoja ei, jo säännöksen kiertämisen es-
tämiseksi, voida määrittää täsmällisesti ka-
lenteriajan mukaan. Ehdotuksessa tarkoitettu-

jen keskeytysten pituus olisi ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhte-etuuden tullessa ajankohtaiseksi, esimerkiksi työehtosopimuksen palkkamääräyksissä tarkoitettujen määrävuosien täytyessä. Viime kädessä ratkaisevaa olisi, onko työntekijä tehnyt työnantajalle jatkuvasti työtä määräaikaisten työsuojimusten perusteella, jotka sinänsä ovat olleet 4 §:n mukaisia.

7 §. Vajaaavaltaisen työsuojimus. Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin aluksella työskentelevältä vaadittavasta vähimmäisiästä. Alukselle voitaisiin palkata työhön vain henkilö, joka työn aloittaessaan olisi vähintään 16-vuotias. Työnantajan velvollisuutena olisi varmistua työntekijän iästä. Muun muassa tästä syystä työsuojimukseen tulee kirjata työntekijän ikää kuvaava tieto. Tätä koskeva säännös olisi ehdotuksen mukaan edellä 3 §:ssä. Voimassa olevaan lakiin sisältyvistä erilaisista sukupuoleen perustuvista ikävaihtimuksesta ehdotetaan luovuttavaksi. Ehdotettu ikäraja on ILO:n merityösuojimukseen mukainen.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin alaikäisen työntekijän oikeudesta itse tehdä ja päättää työsuojimus. Alaikäisen huoltajalla olisi oikeus alaikäisen puolesta purkaa tämän tekemä työsuojimus, jos se olisi tarpeen alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. Tältä osin sääntelytapa poikkeaisi työsuojimusta. Ero on tekninen, ja se johtuu siitä, että työsuojimusta tarkoittua työtä tekevien nuorten osalta näistä asioista on säädetty nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Merityö on jätetty viimeksi mainitun lain soveltamisalan ulkopuolelle, minkä seurauksena vastaavat säännökset olisi otettava merityösuojimukseen.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin vajaaavaltaiseksi julistetun ja henkilön, jonka toimintakelpoisuutta on holhous-toimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, oikeudesta tehdä ja päättää työsuojimuksensa. Tältä osin säännös vastaa työsuojimusta 1 luvun 6 §:n 2 momenttia.

8 §. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen. Pykälän *1 momentin* mukaan työsuojimukseen osapuolet eivät saisi siirtää työsuojimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopija-

puolen suostumusta. Tämä rajoitus olisi tarpeellinen työsuojimussuhteen henkilökohtaisen luonteen vuoksi. Siten työntekijä ei esimerkiksi saisi ilman työnantajansa suostumusta hankkia toista henkilöä tekemään työsuojimukseen sovittuja töitä itsensä sijasta eikä työnantaja saisi ilman työntekijän suostumusta siirtää työn johto- ja valvontaoikeutta tai palkanmaksuvelvollisuuttaan toiselle työnantajalle. Työnantajalla olisi kuitenkin 9 §:n mukainen oikeus asettaa toinen henkilö edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä.

Oikeuksien ja velvollisuuksien yksipuolista siirtämistä koskevasta kiellosta voitaisiin poiketa erikseen säädetyissä tilanteissa. Pykälän *2 momentin* mukaan eräntynyt saaminen voitaisiin siirtää ilman toisen sopijapuolen suostumusta. Työsuojimukseen perustuvaan eräntyneeseen saamiseen ei liity sellaisia henkilökohtaisia piirteitä, jotka edellyttäisivät poikkeamista normaaleista sopimusoleudellisista periaatteista. Eräntynyt saaminen voitaisiin siirtää toiselle henkilölle esimerkiksi perintätoimenpiteitä varten.

Pykälän *3 momenttiin* ehdotetaan erityissäännöstä oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Toisesta työnantajasta käytettäisiin nimitystä käyttäjäyritys. Ehdotuksen mukaan työsuojimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakaantuisivat siten, että käyttäjäyritykselle siirtyisi oikeus jotta ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Niitä olisivat käytännössä lähinnä työajoista päättäminen ja eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet, joista säädetään työturvallisuuslaissa. Varsinaisen työnantajan velvollisuutena olisi huolehtia muista työnantaja-velvoitteista, kuten palkanmaksusta siihen liittyvine sosiaalivakuutusmaksuineen, yhteistoimintavelvoitteista ja vuosiloman antamisesta.

Ehdotettua 3 momenttia sovellettaisiin käytännössä lähinnä työvoiman vuokraamisen yhteydessä. Työvoiman vuokraamisessa on kyse toiminnasta, jossa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan. Ehdotettu säännös ei sen sijaan koskisi alihankintaa. Alihankinnalla

tarkoitetaan tuotannon tai palvelujen ostamista yrityksen ulkopuolelta. Alihankinnassa alihankkijan työntekijät ovat alihankkijan johdon ja valvonnan alaisina, vaikka tosiasiallinen työsuoritus tehtäisiinkin tilaajalle sen tiloissa.

Pykälän 3 momentin mukaan käyttäjäyrityksen olisi toimitettava vuokratyöntekijän työnantajalle tämän velvollisuuksien täyttämiseksi tarpeelliset tiedot. Säännöksellä turvattaisiin se, että vuokratyöntekijän työnantaja voi täyttää hänelle kuuluvat työnantajavelvoitteensa. Tarpeellisilla tiedoilla tarkoitetaan muun muassa merityöaikalaisissa ja merimiesten vuosilomalaissa tarkoitettuja tietoja tehdyistä työtunneista, lepoajoista sekä niiden sijoittumisista. Lisäksi vuokratyöntekijän on saatava käyttäjäyritykseltä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä, jotta se voi antaa työntekijän pyytämän laajan työtodistuksen.

9 §. Työnantajan sijainen. Nykyinen merimieslain säännös on samansisältöinen aikaisemman työsopimuslain 8 §:n kanssa. Työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä tuohon säännökseen ei tehty aineellisia muutoksia. Merityösopimuslain säännökseen ehdotetaan tehtäväksi vastaavat kirjoitustapaa koskevat muutokset kuin työsopimuslain säännökseen tehtiin lain kokonaisuudistuksen yhteydessä.

Pykälä vastaa sisällöltään nykyisen merimieslain 7 §:ää. Säännöksen mukaan työnantaja voisi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtäväänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työntekijälle vahinkoa, työnantaja vastaisi syntyneen vahingon korvaamisesta. Vahingonkorvausvelvollisuutta koskevat säännökset ehdotetaan otettavaksi 12 lukuun.

10 §. Liikkeen luovutus. Pykälä vastaa pääosin merimieslain 6 §:ää. Pykälän 1 momentin määritelmä liikkeen luovutuksesta on uusi, ja se vastaa työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 momenttia.

Määritelmän mukaan työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitettaisiin yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle. Luovutettavan pää- tai sivutoimisena harjoitetun liikkeen tai sen osan on kuitenkin

pysyttävä luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena, jotta kyse olisi liikkeen luovutuksesta. Aluksen tai sillä harjoitettavan itsenäisen toiminnon luovuttaminen toiselle työnantajalle täyttäisi liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön. Koska määritelmä käsittää myös liikkeen vuokraamisen, ei nykyistä merimieslain 6 §:n 4 momenttia vastaavaa erityissäännöstä vuokralleannosta tarvita. Lisäksi 3 momentissa säädetään luovuttajan oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä liikkeen uudelle haltijalle, millä tarkoitetaan nimenomaan liikkeen vuokralleottajaa.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan liikkeen luovutuksessa työsuhteet jatkuvat pääsääntöisesti luovuttajaa velvoittavina. Jos luovutuksensaaja on Suomen kansalainen tai suomalainen yritys, luovutuksensaajan on ennen luovutushetkeä tiedusteltava työntekijöiltä, ovatko he halukkaita siirtymään luovutuksensaajan palvelukseen. Jos luovutuksen kohteena olevassa yrityksessä tai sen itsenäisessä osassa luovutushetkellä luovuttajan palveluksessa oleva työntekijä ilmoittaa siirtävänsä luovutuksensaajan palvelukseen, työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät välittömästi aluksen tai liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Uusi omistaja tai haltija ei kuitenkaan vastaa saatavasta, joka on eräänntynyt ennen työntekijän siirtymistä luovutuksensaajan palvelukseen. Työntekijän oikeudesta siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen ja siirtymisen oikeusvaikutuksista säädettäisiin pykälän 3 momentissa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin luovutuksensaajan vahingonkorvausvelvollisuudesta tilanteessa, jossa luovutuksensaaja laiminlyö 2 momentissa säädetyn velvollisuutensa tiedustella luovuttajan palveluksessa olevilta työntekijöiltä näiden halukkuutta siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen. Luovutuksensaajan vahingonkorvausvelvollisuus määräytyisi tällaisessa tilanteessa lakiehdotuksen 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Vahingonkorvausvelvollisuuden syntyminen edellyttäisi laiminlyönniltä tahallisuutta tai huolimattomuutta. Korvattavaksi tulisi ainoastaan laiminlyönnistä työntekijälle aiheutunut todellinen vahinko.

2 luku. Työnantajan velvollisuudet

Luvussa säädettäisiin työnantajan velvollisuuksista. Luvun 1 §:n työnantajan yleisvelvoitetta täsmentäisivät säännökset syrjintäkiellosta sekä tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta, työturvallisuusvelvoitteesta sekä velvollisuudesta tarjota muuta työtä ja ilmoittaa vapautuvista työpaikoista. Luvussa olisi- vat myös vähimmäistyöehtojen määräytymistä ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estyessä koskevat säännökset. Lisäksi lukuun sisältyisivät palkan maksamista koskevat säännökset.

1 §. Yleisvelvoite. Työnantajan työsuhteessa sovellettavat velvollisuudet määräytyvät paitsi työsopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisesti myös työlaissäädännön säännösten ja alalla sovittujen työehtosopimusmääräysten mukaan. Lisäksi sopimusoikeudellisilla periaatteilla, kuten kestovelkasuhteissa sovellettavalla lojaliteettivelvollisuudella, on merkitystä sopimussuhteeseen liittyviä velvollisuuksia arvioitaessa.

Työnantajan yleisvelvoitetta koskevan säännöksen mukaan työnantajan olisi kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Tämä velvollisuus kohdentuisi työpaikan koko henkilöstöön. Työnantajan edellytettäisiin ryhtyvän toimiin, joilla voidaan edistää myönteisen ilmapiirin luomista työpaikalle.

Pykälässä säädettäisiin myös yksittäisiin työntekijöihin kohdistuvasta yleisvelvoitteesta. Säännöksen mukaan työnantajan olisi huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista työn muutoksien vaatimalla tavalla. Lisäksi työnantajan olisi pyrittävä edistämään työntekijän kehittymismahdollisuuksia, jotta tämä voisi kykynsä ja kokemuksensa huomioon ottaen edetä työurallaan.

2 §. Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. Merimieslain 15 a §:ssä säädetään merimiehen työsuhteessa sovellettavasta syrjinnän kiellosta ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Säännöksen taustalla ovat Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleis-

sopimus, Euroopan ihmisoikeussopimus, Euroopan sosiaalinen peruskirja, Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus sekä ILO:n yleissopimus n:o 111. Viimeksi mainittu koskee syrjintää työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa. Merimiesten työsuhteissa sovelletaan myös EU:n työsyryntä- ja syrjintädirektiivien säännöksiä. Säännöksen taustalla on niin ikään perustuslain 6 §.

Pykälän *1 momentin* mukaan työnantaja ei saisi 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. Kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo vastaa työsopimuslain luetteloa kielletyistä syrjintäperusteista. Kuten työsopimuslaissa myös merityösopimuslaissa viitattaisiin sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon osalta tasa-arvolakiin. Momentti vastaa myös rakenteeltaan työsopimuslain säännöstä.

Momentissa olisi edelleen viittaussäännös yhdenvertaisuuslain (21/2004) syrjinnän käsitettä, vastatoimien kieltoa ja syrjintäasiaa käsiteltäessä sovellettavaa todistustaakan jalkoa koskeviin säännöksiin. Momentissa ei sen sijaan viitattaisi yhdenvertaisuuslain erilaisen kohtelun oikeuttamisperustetta koskevaan säännökseen, kuten ei työsopimuslaisakaan. Toisaalta momentin mukaan kielletynä syrjintänä ei pidettäisi sellaista erilaista kohtelua, jolle on olemassa hyväksyttävä syy. Hyväksyttävän syyn olemassa oloa arvioidaisiin yhdenvertaisuuslain 7 §:n oikeuttamisperustetta koskevan säännöksen mukaan.

Ehdotettu sääntelytapa merkitsisi sitä, että merityösopimuslain syrjinnän kieltoa koskeva säännös olisi edelleen merimiesten työsuhteissa sovellettava erityissäännös suhteessa yhdenvertaisuuslain vastaaviin säännöksiin. Siltä osin kuin merityösopimuslaissa viitattaisiin yhdenvertaisuuslain säännöksiin, näitä säännöksiä sovellettaisiin työsuhteiden ehtoina kuten tämän lain säännöksiäkin.

Pykälän *2 momentin* mukaan määräaikaissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei edelleenkaan saa pelkästään työsopimuksen kes-

toajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Säännöksellä täytettäisiin osaaikatyötä ja määräaikaista työtä koskevien direktiivien asettamat syrjimättömyyden periaatteen vaatimukset. Säännös vastaa voimassa olevaa lakia ja on samansisältöinen työsopimuslain vastaavan säännöksen kanssa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä muutoinkin tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ole rajattu 1 momentin kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Säännöksessä oikeutetaan työntekijöiden erilainen kohtelu ainoastaan, kun siihen on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltu syy.

Tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohtana on, että samassa tai vertailukelpoisessa asemassa olevia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tai vertailukelpoisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Tasapuolisuuden vaatimus edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Säännöksellä on merkitystä arvioitaessa työntekijöille myönnettäviä etuuksia ja oikeuksia sekä asettaessa heille velvollisuuksia. Esimerkiksi irtisanomis- ja purkuperusteiden täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa arvioitaessa on otettava huomioon se, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Säännöksellä ei pyritä estämään työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen olisi edelleen hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuttaisi syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikottaisi silloinkaan, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle olisi hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.

Syrjintäasiaa käsiteltäessä sovelletaan yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä säädettyä todistustaakan jakoa koskevaa säännöstä. Jos työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ollut syrjintäkiellon vastainen tai ristiriidassa

tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa, hänen olisi esitettävä todennäköisiä perusteita tai syitä sille, että työnantaja on asettanut hänet eri asemaan pykälässä mainituista syistä. Työnantajan on tämän jälkeen osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen. Irtisanomisriidoissa työnantajan on näytettävä, että irtisanomiselle on laissa tarkoitettu asiallinen ja painava peruste. Tasarvolaisissa on säädetty erikseen todistustaakan jaosta sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti, että syrjintäkieltoa sovelletaan myös työhönottotilanteissa. Työnantaja ei siten työntekijöitä palkatessaan saa asettaa hakijoita kielletyillä syrjintäperusteilla eri asemaa, ellei eri asemaan asettamiselle ole olemassa tehtävien luonne huomioon ottaen hyväksyttävää syytä.

3 §. Työturvallisuus. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi sopimusperusteisesta työturvallisuusvastuusta. Tämä ehdotetaan toteutettavaksi samalla tavoin kuin on tehty työsopimuslaissa eli viittaamalla työnantajan työturvallisuuslaissa säädettyihin velvoitteisiin. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään. Myös työnantajan sopimusperusteisen työturvallisuusvastuun laajuus määräytyisi työturvallisuuslain yksityiskohtaisesti säädettyjen velvoitteiden mukaisesti.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan velvoitteesta raskaana olevaa työntekijää kohtaan. Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantaisivat hänen tai sikiön terveyden, eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä olisi pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Säännöksessä ei ole voimassa olevan lain 29 §:n tapaan rajattu vaaraa aiheuttavia tekijöitä kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin työntekijälle itselleen tai sikiölle aiheuttamiin vaaroihin, vaan säännös on kirjoitettu yleiseen muotoon vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä. Työnantajan olisi siten huolehdittava raskaana olevan

työntekijän työturvallisuudesta niin, että hänen työtehtävistään tai työolosuhteistaan poistetaan sikiön kehitykselle tai raskaudelle vaaraa aiheuttavat tekijät. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan olisi selvitettävä, onko työntekijä siirrettävissä muihin hänelle sopiviin tehtäviin. Jos työnantajalla on tarjolla muita työntekijälle sopivia työtehtäviä, hänet olisi siirrettävä näihin tehtäviin raskauden ajaksi.

Jos työntekijälle ei voida tarjota sellaisia hänen ammattitaitoaan vastaavia töitä, joista hän kykenee selviytymään vaarantamatta omaa tai sikiön terveyttä, työntekijällä olisi oikeus erityisäitiysvapaaseen, josta säädetäisiin 5 luvun 1 §:ssä. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaan ajalta maksettavaan erityisäitiysrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 4 §:ssä.

Pykälän 3 momentissa olisi erityinen säännös nuorten työntekijöiden työsuojelusta. Säännöksen mukaan alle 18-vuotiaiden tekemään työhön on sovellettava nuorista työntekijöistä annetun lain 3 luvun säännöksiä. Säännös on tarpeen, koska merityö on mainitun lain 1 §:ssä jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Ilman 3 momentin nimenomaista säännöstä aluksella työtä tekevät nuoret työntekijät jäisivät vaille suojelua, joka on kuitenkin tarpeen heidän fyysisen ja psyykkisen kehityksensä turvaamiseksi.

Nuorista työntekijöistä annetun lain 3 luvussa säädetään nuorten työntekijöiden työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä (9 §), nuorille työntekijöille annettavasta työhön opastuksesta ja -ohjauksesta (10 §) sekä nuorta työntekijää koskevasta terveystarkastuksesta (11 §).

Nuorista työntekijöistä annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaan erityistä terveystarkastusta ei vaadita, jos työntekijä esittää viimeisten 12 kuukauden aikana annetun lääkärintodistuksen, joka riittävästi selvittää hänen soveltuvuutensa työhön. Merityötä koskevat erityissäännökset asettavat aluksella työskentelyn edellytykseksi tällaisen lääkärintodistuksen esittämisen. Näin ollen erityisen lääkärintarkastuksen toimittaminen ei pääsääntöisesti olisi tarpeen, koska nuorella työntekijällä on jo merityötä koskevien erityissäännösten nojalla velvollisuus esittää voimassa oleva merimiehen lääkärintodistus, mistä il-

menee, ettei työntekijän terveydentila ole esteenä merityölle.

4 §. *Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle.* Pykälän 1 momentissa säädetäisiin työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen tilanteessa, jossa työnantajan suunnittelee uusien työntekijöiden palkkaamista. Velvollisuutta työn tarjoamiseen ei kuitenkaan olisi, jos osa-aikatyön tekeminen perustuu työntekijän aloitteeseen taikka työnantaja muutoin varmuudella tietää, ettei työntekijä ole kiinnostunut lisätyöstä. Pykälässä säädetty lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikatyöntekijöille on ensisijainen suhteessa takaisinottovelvollisuuden piirissä oleviin työntekijöihin. Tästä työntekijöiden keskinäisestä etuoikeusjärjestyksestä tarjolla olevaan lisätyöhön voidaan poiketa työehtosopimuksilla. Sen sijaan, jos työnantajalla on palveluksessaan lomautettuja työntekijöitä, työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työtä näille lomautetuille työntekijöille edellyttäen, että he ominaisuuksiensa, koulutuksensa ja kokemuksensa puolesta pystyvät tarjolla olevat työt hoitamaan.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin työnantajan velvollisuudesta järjestää osa-aikatyöntekijälle tarpeellista koulutusta ja mahdollistaa näin lisätyön vastaanottaminen. Koulutusvelvollisuuden edellytyksenä olisi, että koulutus on työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestettävissä.

Vastaavaa säännöstä ei ole merimieslaissa. Säännös vastaa työehtosopimuslain 2 luvun 5 §:ää.

5 §. *Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen.* Pykälässä säädetäisiin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa vapautuvista samoin kuin uusista työpaikoistaan niin, että myös määräaikaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä olisi samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä.

Säännöksen taustalla on sekä määräaikaista työtä koskeva direktiivi, jolla on saatettu Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen määräaikaista työtä koskeva puitesopimus jäsenvaltioita sitovaksi, että osa-aikatyötä koskeva direktiivi, jonka liitteenä on Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen hyväksymä osa-aikatyötä koskeva sopimus. Merimiesten työso-

pimuksia ei ole rajattu mainittujen direktiivien soveltamisalan ulkopuolelle.

Määräaikatyötä koskevan puitesopimuksen mukaan työnantajan on tiedotettava määräaikaisille työntekijöille työnantajan palveluksessa avautuvista vapaista työpaikoista sen varmistamiseksi, että heillä olisi samat mahdollisuudet saada vakinainen työpaikka kuin muillakin työntekijöillä (puitesopimuksen 6 artikla). Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen tavoitteen mukaan työnantajan tulisi mahdollisuuksien mukaan tiedottaa yrityksissä olevista koko- ja osa-aikaisista työpaikoista, jotta siirtyminen työaikamuodosta toiseen olisi helpompaa.

Ehdotettu pykälä vastaa sisällöltään edellä tarkoitettujen puitesopimuksien tavoitteita. Se on kuitenkin laadittu yleisempään muotoon niin, että työnantajan olisi tiedotettava vapautuvista työpaikoista sellaisella ilmoituksella, joka on työsopimuksen kestoajasta ja työsuhteesta sovellettavasta työajasta riippumatta kaikkien työntekijöiden luettavissa.

Pykälässä ei kuitenkaan edellytetä sitä, että työnantajan olisi aloitettava sisäinen tiedottaminen kaikista avautuvista työpaikoista. Jos työnantaja sen sijaan on noudattanut käytäntöä, jonka mukaan avoimista työpaikoista tiedotetaan, menettely ei saa olla syrjivä, vaan sen on kohdistuttava kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti.

Pykälän mukaan työnantaja voisi valita tiedottamisen tavan. Käytännössä se voisi olla esimerkiksi työnantajan toimitiloissa oleva yleinen ilmoitustaulu, vastaava sähköisessä muodossa oleva taulu tai tiedon saattaminen työntekijöiden henkilökohtaisiin sähköposteihin.

Työnantajan vapaista työpaikoista tiedottamista koskeva velvollisuus palvelisi myös edellä 1 §:ssä tarkoitettujen työnantajan yleisvelvoitteen tavoitteita.

6 §. Työehtosopimusten yleissitovuus. Pykälässä säädettäisiin merimiehen työsuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymisestä. Kuten voimassa olevassa laissa, lähtökohtana olisi, että palkka- ja muut ehdot määräytyisivät työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Niin sanotulla normaalisitovalla työehtosopimuksella olisi vähimmäisehtojen määräytymisessä etusija suhteessa muihin työsuhteen ehto-

jen säännöstyslähteisiin. Näin on kuitenkin vain silloin, kun sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijäyhdistys. Sääntely vastaa työsuopimuslakia.

Jos työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen, työsuhteiden vähimmäisehtoina olisi noudatettava alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä. Yleissitovan työehtosopimuksen kriteerinä olisivat valtakunnallisuus ja edustavuus asianomaisella alalla. Näin ollen yrityskohtainen työehtosopimus ei voisi olla yleissitova, vaikka yritys toimisi koko maassa ja vaikka sen sopijapuolina olisivatkin valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset.

Esityksessä tarkoitettu asianomainen ala määräytyisi ensisijaisesti työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaisesti, kuten voimassa olevan lainkin mukaan. Tällöin huomioon olisi otettava myös työehtosopimuksen solmineiden yhdistysten säännöt sekä niiden tosiasiallisesti edustaman jäsenistön työt. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että työntekijäyhdistyksen on edustettava aidoisti työehtosopimuksessa tarkoitettuja töitä tekeviä työntekijöitä samoin kuin sitä, että työnantajalla olisi niin halutessaan mahdollisuus liittyä työehtosopimuksen solmineeseen työnantajayhdistykseen.

Merimieslain 15 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimus voi olla yleissitova, jos sitä on pidettävä "yleiseksi katsottavana". Työsopimuslain uudistamisen yhteydessä työsuopimuslaissa säädetty yleiseksi katsottavuus-kriteeri muutettiin "edustavana pidettävyydeksi". Merityösopimuslakiin ehdotetaan samansisältöistä muotoilua.

Työehtosopimuksen edustavuutta arvioitaessa ja ratkaistaessa olisi otettava huomioon useita eri tekijöitä, eikä ainoastaan sitä, kuinka suureen osaan alan työntekijöistä sopimusta sovelletaan normaalisitovuuden perusteella. Edustavuus-kriteerin täyttymistä ratkaistaessa olisi lisäksi otettava huomioon muun muassa asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen järjestäytymisaste puolin ja toisin, niin kutsuttujen liityntäsopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työnteon vähimmäisehtojen laajana turvaajana.

Edustavuutta arvioitaisiin samoilla kriteereillä, joita käytetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä.

7 §. *Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo.* Merimieslaista puuttuvat säännökset, joiden perusteella merityötä koskevien työehtosopimusten yleissitovuus voitaisiin vahvistaa. Työsopimuslain säännöksiä vastaavasti työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisesta ehdotetaan säädettäväksi viittaussäännöksellä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annettuun lakiin (56/2001).

8 §. *Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus.* Vuokratyöntekijöitä koskevia erityissäännöksiä ei ole merimieslaissa. Yksi syy tähän lienee se, ettei vuokratyövoimaa ole merenkulussa juurikaan käytetty. Toisaalta henkilöstövuokraus on yksi nopeimmin kehittyvistä toimialoista ja todennäköistä on, että se lisääntyy myös merenkulussa. Tästä syystä olisi perusteltua sisällyttää merityösopimuslakiin vuokratyöntekijöiden asemaa turvaavat erityissäännökset.

Ehdotettu sääntely poikkeaa työsopimuslain vastaavasta. Työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä määritellään, mitä työehtosopimusta työnantajana olevan on noudatettava vuokratyöntekijän työsuhteessa vähimmäisehtoina. Ensisijaisesti vuokratyövoiman palveluksessa olevaan sovelletaan vuokratyöntekijän työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Jos työvoimaa vuokraava työnantaja ei sido mikään työehtosopimus, sovellettavaksi tulee vuokratyövoimaa käyttävää yritystä sitova työehtosopimus: ensisijaisesti käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitova ja toissijaisesti alan yleissitova työehtosopimus.

Ehdotetun säännöksen lähtökohtana on, että ensisijaisesti vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyisivät käyttäjäyritystä työehtosopimuslain säännösten nojalla sitovan työehtosopimuksen määräysten mukaan. Toissijaisesti vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyisivät käyttäjäyritystä sitovan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Työsopimuslaista poikkeava sääntely on perusteltu muun muassa sen vuoksi, että kaik-

kiin aluksella työtä tekeviin työntekijöihin on sovellettava merityölainsäädäntöä siitä riippumatta, onko työntekijöiden työnantajana muutoin työsopimuslain piirissä oleva vuokrausyritys. Ehdotettu sääntely turvaa vuokratyöntekijän yhdenvertaista asemaa suhteessa muihin aluksella työtä tekeviin, kun vuokratyöntekijän työsuhteen ehdot määräytyvät samoin perustein kuin käyttäjäyrityksen ominen työntekijöidenkin työsuhteen ehdot. Sääntelytapa olisi yhdenmukainen vuokratyödirektiivissä omaksutun käyttäjäyritysperiaatteen kanssa.

Laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annetussa laissa (1627/2009) säädetään aluksen miehityksestä ja laivaväen pätevydestä. Nämä vaatimukset koskevat myös aluksella työtä tekeviä vuokratyöntekijöitä. Näin ollen aluksen turvallisuudesta johtamisesta vastuussa olevan on huolehdittava siitä, että mainitun lain mukaiset vaatimukset täyttyvät myös silloin, kun osa laivalla työtä tekevästä on vuokratyöntekijöitä.

9 §. *Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa.* Pykälässä säädettäisiin vähimmäispalkan määräytymisestä silloin, kun työntekijän tekemään työhön ei sovelleta sen paremmin työehtosopimuslain kuin tämän lain nojalla työnantajaa sitovaa työehtosopimusta ja kun palkasta ei ole sovittu myöskään työsopimuksella. Tällöin työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Jos taas työsopimuksella, johon ei olisi sovellettava työehtosopimusta kummallakaan mainitulla perusteella, olisi sovittu kohtuuttomasta palkkaehdosta, sitä voitaisiin sovitella esityksen 13 luvun 2 §:n nojalla.

10 §. *Sairausajan palkka.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan pääosin merimieslain 25 §:ää vastaavasti. Pykälä täyttää myös ILO:n merityösopimuksen ja neuvoston merityödirektiivin vaatimukset. Merityösopimus ja direktiivi edellyttävät, että varustamo maksaa täyttä palkkaa sairastuneelle tai loukkaantuneelle merenkulkijalle tämän laivassa oloajan. Lisäksi merityösopimuksessa ja direktiivissä on erityiset määräykset jo maihin palanneelle merenkulkijalle maksettavasta sairausajan palkasta. Määräysten mukaan varustamo vastaa palkan maksamisesta vähintään siihen

saakka, kunnes merenkulkija on oikeutettu jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti rahallisiin etuuksiin. Lisäksi määräykset mahdollistavat varustamon palkanmaksuvelvollisuuden rajoittamisen koskemaan ajanjaksoa, joka ei saa olla alle 16 viikkoa.

Varustamon vastuu voidaan kansallisessa lainsäädännössä sulkea kokonaan pois eräissä tarkemmin määritellyissä tilanteissa. Vastuun rajoittaminen on mahdollista muun muassa silloin, kun tapaturma johtui merenkulkijan omasta tahallisesta laiminlyönnistä.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus työntöön estymisen ajalta sairausajan palkkaan ulkomaan liikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaan liikenteessä enintään 30 päivältä. Aluksen päälliköllä olisi kuitenkin oikeus sairausajan palkkaan enintään 90 päivältä aluksen liikennöintialueesta riippumatta. Sairausajan palkkana maksettaisiin täysi palkka, mikä tarkoittaa joko työntekijän säännöllisen työajan palkkaa ilman olosuhdelisiä, taulukkopalkkaa mahdollisine pätevyys- ja ikälisineen sekä henkilökohtaisine palkanosuksineen tai työehtosopimukseen taikka työsopimuksen osapuolten välisiin sopimuksiin perustuvaa palkkaa.

Ottaen huomioon suomalaisen sairauspäivärahaajärjestelmän ja toisaalta pykälän 1 momentissa työnantajalle asetetun sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden ehdotetulla säännöksellä täytettäisiin myös ILO:n merityösopimuksen ja neuvoston merityödirektiivin sairausajan palkkaa koskevat vaatimukset.

Merimieslain 25 §:n 2 momentissa on säännös, joka oikeuttaa työntekijän siirtämään vuosilomaansa loman aikana tapahtuneen sairastumisen vuoksi. Vastaavaa säännöstä ei ehdoteta otettavaksi merityösopimuslakiin, koska vastaavanlainen loman siirtomahdollisuus sisältyy jo merimiesten vuosilomalain 9 §:n 2 momenttiin. Mainitun pykälän mukaan milloin työntekijän työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta lueta työntekijän vuosiloma-aikaan, jos työntekijä sitä ilman aiheutonta viivytystä pyytää. Nykyiseen tapaan työntekijälle maksetaan siirtämisen jälkeiseltä ajalta vuosilomapalkan asemesta sairausajan palkkaa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan silloin, kun työntekijä sairastuu tai tapaturma tapahtuu lomautuksen aikana. Tällaisissa tilanteissa työntekijällä olisi oikeus sairausajan palkkaan vain poikkeuksellisesti. Edellytyksenä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudelle on, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa aiheutuneen työstä johtuneista olosuhteista.

Voimassa olevan lain tavoin työntekijällä ei olisi oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi myös, että työntekijän olisi pyydettyä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Merimieslaissa ei ole säännöstä työntekijän velvollisuudesta toimittaa työnantajalle lääkärintodistus tai muu selvitys työkyvyttömyyden osoittamiseksi.

Pykälän 3 momentin lähtökohtana olisi, että työntekijän olisi esitettävä luotettava selvitys sairaudesta ja siitä johtuvasta työkyvyttömyydestä ainoastaan, jos työnantaja sitä pyytää. Säännöksessä ei myöskään edellytetä, että sairaudesta olisi kaikissa tapauksissa esitettävä lääkärintodistus, vaan myös muu luotettavana pidettävä selvitys olisi riittävä. Esimerkiksi epidemian aikana terveydenhoitajan antama todistus voisi olla riittävä.

Pykälän 4 momentin mukaan maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla olisi oikeus saada vastaavalta ajalta työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan maksettava päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä. Momenttia sovellettaisiin myös tapauksissa, joissa työntekijällä on työehtosopimuksen perusteella oikeus sairausajan palkkaan tässä pykälässä säädettyä aikaa pitemmältä ajalta.

11 §. Sairausajan palkkaa vastaava korvaus työsuhteen päättyessä. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin merimieslain 26 §:n 1 momenttia vastaavasti työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Säännös koskisi tilanteita, joissa työnantaja on purkanut tai irtisanonut työsopimuksen ja kun työntekijä työsuhteen päättyessä on työkyvytön vamman tai sairauden seurauksena. Lisäksi korvausoikeuden syn-

tyminen edellyttää, että työntekijällä olisi, jos työsuhte jatkuisi, oikeus saada työnantajalta sairausajan palkkaa 10 §:n mukaisesti. Jos viimeksi mainitussa pykälässä säädetyt sairausajan palkkaa koskevat enimmäisajat työsuhteen päättyessä olisivat jo täyttyneet, työntekijällä ei olisi oikeutta myöskään erilliseen korvaukseen tämän pykälän nojalla. Korvaus ei myöskään tulisi maksettavaksi silloin, kun työntekijä on itse aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Tällaisessa tapauksessa työntekijällä ei myöskään olisi oikeutta sairausajan palkkaan 10 §:n mukaisesti.

Pykälän 2 momentin säännöksellä laajennettaisiin ajallisesti 1 momentissa säädettyä oikeutta sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Ehdotuksen mukaan työntekijällä olisi oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen silloinkin, kun työkyvyttömyys ilmenee vasta työsuhteen päättymisen jälkeen edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa olevan seurausta työstä johduneista olosuhteista. Säännös vastaa merimieslain 26 §:n 2 momenttia.

Pykälän 3 momentissa olisi sairausajan palkkaa vastaavaa korvausta koskeva rajoitussäännös, jonka mukaan työntekijällä ei ole oikeutta korvaukseen samalta ajalta kuin hän saa toiselta työnantajalta palkkaa.

12 §. Sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoito. Pykälään on koottu nykyisen merimieslain 33 ja 34 §:n keskeinen sisältö. Pykälässä työnantajalle asetettu hoitovelvoite käsittää myös merimieslain 31 §:ssä säädetyn velvollisuuden toimittaa työntekijä lääkärin tarkastettavaksi, jos on aihetta epäillä työntekijän sairastuneen tai vahingoittuneen.

Pykälän 1 momentissa velvoitetaan työnantaja huolehtimaan sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta. Hoito voidaan järjestää aluksella tai tilanteen niin vaatiessa maissa. Kummassakin tapauksessa työnantaja vastaa siitä, että työntekijän saama hoito on hänen terveydentilansa huomioon ottaen asianmukaista. Hoito käsittää työntekijän ylläpidon, lääkärin määräämän hoidon, hoidon kannalta tarpeelliset matkat sekä lääkkeet. Työnantaja ei kuitenkaan vastaisi sairastuneen työntekijän ylläpidosta enää sen jälkeen, kun tämä on palannut ko-

tiin. Ylläpitovelvollisuutta rajoittaa myös 13 §:n säännös, jonka mukaan työnantaja vastaisi sairaanhoitokustannuksista enintään 112 päivältä.

Jos sairastunutta työntekijää ei pystytä hoitamaan asianmukaisesti aluksella, hänet on siirrettävä maihin hoidettavaksi. Tällöinkin työnantaja vastaa hoidon asianmukaisuudesta. Pykälän 2 momentin mukaan jos sairas tai loukkaantunut työntekijä on jätettävä hoidettavaksi ulkomaille, työnantajan on tarvittaessa ilmoitettava asiasta lähimmälle Suomen edustustolle. Lisäksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän lähiomaiselle tämän jäämisestä hoidettavaksi ulkomaille. Ilmoitus on tehtävä viipymättä. Työntekijällä on oikeus kieltää ilmoituksen tekeminen. Ilmoitusvelvollisuuden täyttäminen edellyttää, että työnantaja tietää, kuka on työntekijän lähiomainen. Tarvittaessa työnantajan on tiedusteltava työntekijältä tämän lähiomaisen yhteystietoja.

13 §. Sairaanhoidon kustannukset. Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kustantaa sairastuneen työntekijän hoito nykyisen merimieslain 35 §:ää vastaavasti sekä ottaen huomioon ILO:n merityösopimuksen ja neuvoston merityödirektiivin vaatimukset. Merityösopimuksen ja direktiivin määräysten mukaan laivanvarustajan on vastattava kustannuksista, jotka johtuvat aluksella työskentelevän merenkulkijan sairaudesta tai tapaturmasta. Laivanvarustajan vastuulle kuuluvat kustannukset läikehoidosta, lääkkeistä ja lääkintävälineistä sekä muualla kuin kotona asumisesta aiheutuvat asuin- ja elinkustannukset. Velvollisuus kustannusten maksamiseen jatkuu siihen asti, kunnes merenkulkija on toipunut tai kunnes sairaus tai työkyvyttömyys on todettu pysyväksi.

Kansallisesti voidaan laivanvarustajan vastuuta sairaanhoitokustannuksista ja asuin- sekä elinkustannuksista rajoittaa ajallisesti. Vastuuta ei voida rajoittaa alle 16 viikoksi sairauden alkamisesta tai tapaturman sattumisesta.

Varustamon vastuu sairaanhoito-, asuin- ja elinkustannuksista voidaan kansallisessa lainsäädännössä sulkea kokonaan pois eräissä ILO:n merityösopimuksessa ja neuvoston direktiivissä tarkemmin määritellyissä tilanteissa. Vastuun rajoittaminen on mahdollista

silloin, kun kustannuksia aiheuttava tapaturma sattui muualla kuin aluksella palvelusajana, tapaturma johtui merenkulkijan omasta tahallisesta laiminlyönnistä taikka sairaus tai vamma tarkoituksellisesti salattiin työsuhteen alkaessa. Lisäksi kansallisella lainsäädännöllä voidaan rajoittaa laivanvarustajan vastuuta sairaanhoidon kustannuksista sekä asuin- ja elinkustannuksista siltä osin, kun julkinen viranomaisvastaa niistä.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja vastaisi työsuhteen kestäessä sairastuneen työntekijän hoitokustannuksista enintään 16 viikolta eli 112 päivältä. Sairastuneen työntekijän ylläpitokustannuksista työnantaja vastaisi kuitenkin enintään siihen asti, kunnes työntekijä on palannut kotiinsa, vaikka momentissa tarkoitettu 112 päivän enimmäisaika ei olisikaan vielä kulunut. Työnantajan 12 §:n nojalla aluksella järjestämä hoito ei vähentäisi työnantajan velvollisuutta maksaa sairaanhoidon kustannuksia tämän pykälän perusteella.

Julkinen terveydenhuolto on Suomessa voimakkaasti subventoitua. Kun terveydenhoito ei kuitenkaan ole työntekijälle ilmaista, ILO:n merityösopimus ja neuvoston direktiivi edellyttävät, että työnantajan sairaanhoidon kustannusten korvausvastuun on ulotettava vähintään 16 viikon ajanjaksolle. Työnantajan korvausvastuu rajoittuisi kuitenkin vain siihen osaan sairaanhoitokustannuksista, joista työntekijällä ei ole oikeutta saada korvausta julkisista varoista. Korvausvelvollisuuden piiriin tulisivat siten muun muassa sairaalapäivämaksut, poliklinikka- ja terveyskeskuskäynneistä sekä lääkkeistä työntekijän maksettaviksi tulleet kustannukset. Työntekijän velvollisuutena olisi huolehtia korvaushakemuksen tekemisestä Kansaneläkelaitokselle (Kela). Tämän velvollisuuden laiminlyönnistä ei seuraisi työnantajan korvausvelvollisuuden lisääntymistä, vaan mahdollinen vahinko jäisi työntekijän kannettavaksi.

Säännöksessä rajoitetaan työnantajan korvausvelvollisuus vain siihen osaan kustannuksista, joita Kela ei korvaa. Kohtuuttoman korkeiksi nousevien maksurasitusten estämiseksi on sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetussa laissa (734/1992) asetettu henkilön maksettaviksi tuleville maksuille kalenterivuosi-kohtainen enim-

mäismäärä. Kunnallisen terveydenhuollon asiakaspalvelumaksujen osalta tuo enimmäismäärä on 633 euroa vuonna 2010.

Sairausvakuutuslaissa säädetään puolestaan kohtuuttomien maksurasitusten välttämiseksi erityisestä vuotuisesta omavastuuosuudesta ja oikeudesta lisäkorvaukseen. Jos henkilö saman kalenterivuoden aikana joutuu Kela-korvausten jälkeen maksamaan lääkekustannuksia yli 672,70 (2010) euroa, syntyy hänelle ylittävältä määrältä oikeus erityiseen lisäkorvaukseen, joka on 100 prosenttia 1,50 euron lääkekohtaisen omavastuuosuuden ylittävältä osalta. Jos työntekijällä on oikeus ilmaiseen sairaanhoitoon maksukaton vuoksi, ei työntekijälle itselleen jää mitään maksettavaa eikä työnantajalle siis synny velvollisuutta korvata kustannuksia työntekijälle. Lääkekorvauksille säädetyn vuotuisen omavastuun täyttymisen jälkeen työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuu tuohon 1,50 euron lääkekohtaiseen omavastuuosuuteen, minkä työntekijä on velvollinen lääkkeistään maksamaan.

Hoitopaikan valinnassa työntekijän on noudatettava yrityksen vakiintuneita menettelytapoja ja työnantajan antamia ohjeita. Säilyttääkseen oikeutensa sairaanhoidon kustannuksiin työntekijän on tarvittaessa hankittava työnantajan hyväksyntä hakeutumiseen hoitoon yksityiselle sektorille.

Lakiehdotuksen 13 luvun 13 §:ssä säädetään työnantajan oikeudesta saada valtion varoista korvausta siinä tilanteessa, kun työnantaja on joutunut maksamaan työntekijän sellaisia sairaanhoidosta aiheutuneita kustannuksia, jotka tämän lain mukaan eivät ole hänen kustannettaviaan, kuten esimerkiksi 3 momentin 1 kohdan tilanteissa. Tämä säännös tulisi sovellettavaksi lähinnä silloin, kun työntekijä sairastuu ulkomailla ja hänet pitää toimittaa maihin hoitoa saamaan. Sen sijaan jos työntekijä kotimaassa hakeutuu yksityiselle sektorille hoidettavaksi, siitä aiheutuvia kustannuksia ei voitaisi korvata valtion varoista siinäkään tapauksessa, että työnantaja on ottanut näistä kustannuksista vastatakseen.

Työnantajan sairaanhoitokustannusten maksuvelvollisuuden päättymisestä säädetäisiin pykälän 2 momentissa. Mainitun säännöksen mukaan työnantajan vastuu päättyisi kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työn-

tekijä on viimeksi jättänyt aluksen. Työnantajan velvollisuus maksaa sairaanhoitokustannuksia ei siis olisi riippuvainen työsopimuksen voimassa olostä. Velvollisuus voisi päättyä jo ennen työsuhteen päättymistä tai se voisi jatkua työsuhdetta pidempään.

Pykälän 3 momentissa rajoitettaisiin työnantajan velvollisuutta maksaa sairaanhoitokustannuksia eräissä tilanteissa. Momentin 1 kohdan mukaan työnantajalla ei olisi lakiin perustuvaa velvollisuutta sairaanhoitokustannusten maksamiseen silloin, kun työntekijä on aiheuttanut sairautensa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla ei olisi myöskään velvollisuutta sairausajan palkan maksamiseen lakiehdotuksen 2 luvun 10 §:n mukaan.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantaja ei vastaa sairaanhoitokustannuksista, jos työntekijä sairastuu kokoaikaisen perhevapaan, vuosiloman tai lomaautuksen aikana. Ainoana poikkeuksena on tilanne, jossa työstä poissaolon aikana ilmenevän sairauden tai vamman voidaan selvästi osoittaa olevan seurausta työstä johtuneista olosuhteista. Tällöin työnantaja vastaa sairaanhoitokustannuksista 1 momentin mukaisesti. Momentin 3 kohdan mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta maksaa sairaanhoidon kustannuksia myöskään silloin, kun toinen työnantaja on velvollinen ne korvaamaan.

Merimieslain 31 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta alistua lääkärintarkastukseen työnantajan määräyksestä. Säännöstä on pidettävä perustuslain kannalta ongelmallisena. Tästä syystä ja ottaen huomioon työterveyshuoltolain (1383/2001) 13 §:n säännöksen, joka velvoittaa työntekijää osallistumaan terveystarkastukseen myös työsuhteen kestäessä, jos se on tarpeen hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi, ei merimieslain 31 §:ää vastaavan säännöksen sisällyttämistä lakiehdotukseen pidetä tarpeellisena.

14 §. Palkan määräytyminen. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi nykyistä merimieslain 16 §:ää vastaavasti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden alkamisesta ja päätty-

misestä sekä kuukausipalkan jakajasta silloin, kun kuukausipalkasta lasketaan päiväpalkkaa.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja olisi velvollinen maksamaan palkkaa sen päivän alusta lukien, kun työntekijä saapuu alukselle aina sen päivän loppuun, jolloin työsuhde päättyy. Merellä työtä tekevä työntekijä saattaa joutua matkustamaan pitkiäkin matkoja ennen kuin pääsee aloittamaan työnsä. Matkalle voidaan joutua lähtemään jo edellisenä päivänä tai tätäkin aikaisemmin. Tästä syystä on tarpeen säätää työnantajan velvollisuudesta maksaa palkka myös matkaajalta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin jakajasta, jota käytettäisiin muutettaessa kuukausipalkkaa päiväpalkaksi. Kuukauden katsottaisiin sisältävän todellisista kalenteripäivistä riippumatta aina 30 päivää.

15 §. Palkan säästö. Pykälä vastaisi voimassa olevan lain 17 §:ää ja siihen perustuvaa käytäntöä. Selvyyden vuoksi säännöksessä täsmennettäisiin käsitettä palkan säästö. Sillä tarkoitettaisiin säästöä, joka työnantajalle syntyy sen seurauksena, ettei hän palkkaa puuttuvan työntekijän tilalle toista työntekijää, vaan teettää työt aluksella jo olevilla työntekijöillä. Säästön syntymisen kannalta merkitystä ei olisi sillä, onko työnantaja velvollinen maksamaan työstä puuttuvalle työntekijälle poissaolon ajalta palkkaa. Myös aluksella olevan työntekijän poissaolo työstä esimerkiksi sairauden vuoksi oikeuttaisi työntekijät jakamaan korvaavan työntekijän palkkaamatta jättämisestä syntyneen säästön keskenään.

Pykälän 1 momentin mukaan jos alus jo matkalle lähtiessään on vajaasti miehitetty tai jos työntekijämäärä matkan aikana vähenee, työntekijöille syntyy oikeus korvaavan työntekijän palkkaamatta jättämisestä syntyneeseen säästöön. Säästö jaettaisiin työntekijöiden kesken siten kuin kunkin työ on lisääntynyt. Jos alimiehityksestä ei ole aiheutunut työ määrän lisääntymistä, ei myöskään palkan säästöä jaettaisi. Vastaavasti jos työntekijät tekevät lisääntyneet työt säännöllisen työajan ulkopuolella ylityönä, mistä heille maksetaan ylityökorvausta, ei säästöä tältä osin myöskään jaettaisi.

Pykälän 2 momentin mukaan muilla työntekijöillä kuin keittiöhenkilökunnalla olisi oikeus palkan säästöön vain siltä ajalta, kun alus on ollut merillä.

16 §. Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä. Pykälän 1 momentissa säädetäisiin työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta silloin, kun työnteke on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Tältä osin ehdotus vastaa merimieslain 23 §:n 1 momenttia. Säännöksen ehdotetaan tehtäväksi lisäys, jonka mukaan tästä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta voitaisiin sopia myös toisin. Tämä toisin sopiminen voitaisiin toteuttaa työehtosopimuksen määräyksin tai työnantajan ja työntekijän keskinäisin sopimuksin. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta rajoittava työ sopimuksen ehto osoittautuisi työntekijän kannalta kohtuuttomaksi, ehtoa voitaisiin sovitella lakiehdotuksen 13 luvun 2 §:n nojalla. Täyden palkan käsite olisi sama kuin lakiehdotuksen 2 luvun 10 §:ssä. Sillä tarkoitettaisiin siis joko työntekijän säännöllisen työajan palkkaa ilman olosuhdelisiä tai taulukkopalkkaa mahdollisine pätevyys- ja ikälisineen sekä henkilökohtaisine palkanosuksineen taikka työehtosopimukseen tahi työ sopimuksen osapuolten välisiin sopimukseen perustuvaa palkkaa.

Pykälän 2 momentissa säädetäisiin työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta eräissä erityistilanteissa. Poikkeuksena 1 momenttiin kyse ei kuitenkaan ole työnantajan vastuulle kuuluvista työntekehdelytyksistä, vaan tilanteista, joissa työnteke on estynyt lähinnä ylivoimaisen esteen vuoksi. Pykälän 2 momentin ensimmäinen virke vastaa nykyisen merimieslain 23 §:n 2 momentin ensimmäistä virkettä eräistä sanonnallista muutoksista huolimatta.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös työntekijöiden oikeudesta saada palkkansa silloin, kun työnteke estyy toisten työntekijöiden työtaistelun vuoksi. Palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä olisi, ettei toimeenpannalla työtaistelutoimenpiteellä ole yhteyttä niiden työntekijöiden työsuhteisiin, joiden työnteon työtaistelutoimenpide estää. Jos alus työnteon estyessä on Suomen satamassa, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus rajoittuisi seitsemään päivään. Muutoin se olisi 14 päivää.

Pykälän 2 momentin mukaisissa tilanteissa työntekijälle syntyy oikeus työttömyysetuuden työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä edellyttäen, että työntekijä täyttää työttömyysetuuden saamiselle työttömyys-turvallaissa (1290/2002) asetetut edellytykset. Jos työntekijän työnteon estymisen syynä on työtaistelutoimenpide, jolla ei pyritä vaikuttamaan hänen työsuhteensa ehtoihin, työttömyysetuuden maksamiseen ei liity omavastuu-aikaa. Jos työntekijän työnteke on estynyt työpaikkaa kohdanneen onnettomuuden takia, työttömyysetuuden maksaminen alkaa vasta omavastuuajan jälkeen.

Pykälän 3 momentissa säädetäisiin työnantajan oikeudesta vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta se määrä, minkä työntekijä on säästänyt työnteon estymisen vuoksi tai on ansainnut tekemällä esteen aikana muuta työtä taikka jättänyt tahallaan ansaitsematta. Säännöksessä konkretisoituisi työnantajan ja työntekijän keskinäiseen suhteeseen sisältyvä lojaliteettivelvoite. Työnantajan oikeutta tehdä vähennyksiä työntekijälle maksettavasta palkasta rajoittaisivat jäljempänä ehdotuksessa olevat kuittausoikeutta koskevat säännökset. Työnantajalla olisi oikeus tehdä vähennyksiä työntekijän palkasta 3 momentin nojalla sekä silloin, kun työnteke on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä että silloin, kun työnteke on estynyt 2 momentissa mainitusta syystä. Säännös vastaa merimieslain 23 §:n 3 momenttia ja työ sopimuslain 2 luvun 12 §:n 3 momenttia.

Pykälän 4 momentissa olisi viittaussäännös pykälään, jossa säädetäisiin työntekijän oikeudesta saada korvausta työnantajalta silloin, kun alus on tuhoutunut tai julistettu kuntoonpanokelvottomaksi ja työntekijän työnteke tästä syystä estyy.

17 §. Palkan maksuaika ja -kausi. Pykälässä säädetäisiin palkan maksuajasta ja palkanmaksukauden pituudesta. Säännöksen mukaan palkka olisi pääsääntöisesti maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Tästä maksuajankohdasta, palkan erääntymisestä, voitaisiin sopia toisinkin. Palkan erääntymisestä maksettavaksi muuna kuin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä voitaisiin sopia työ sopimuksessa työsuhdetta solmittaessa tai työehtosopimuksessa. Palkan

maksuajasta voitaisiin sopia myös työsuhteen kestäessä.

ILO:n erityisopimuksen sitovan normin A2.2 mukaan palkanmaksukausi voi olla enintään kuukauden pituinen. Ehdotetussa muodossaan pykälä täyttäisi tämän vaatimuksen.

18 §. Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä. Pykälässä säädettäisiin palkanmaksukaudesta ja odotusajan palkanmaksuvelvollisuudesta työsuhteen päättyessä yhdenmukaisesti työsopimuslain 2 luvun 14 §:n kanssa. Tältä osin ehdotettu säännös vastaa myös merimieslain 18 §:n säännöksiä palkan erääntymisestä maksettavaksi palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, mahdollisuuksista sopia palkan erääntymisestä myös muuna päivänä kuin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä ja palkanmaksukauden päättymisestä työsuhteen päättyessä.

Jos työnantaja työsuhteen päättyessä ei maksa palkkaa sen eräpäivänä, työntekijälle syntyy *1 momentin* mukaan viivästyskorko-oikeuden lisäksi oikeus kuuden päivän odotusajan palkkaan. Oikeus odotusajan palkkaan on ainoastaan työsuhteen päättyessä. Merkitystä ei ole sillä, milloin oikeus saataviin on syntynyt. Kyse voi olla saatavista, jotka ovat erääntyneet jo aikaisemmin työsuhteen aikana ja ovat työsuhteen päättyessä edelleen maksamatta. Odotusajan palkka on tarkoitettu tehosteeksi palkan maksamiseksi ajallaan työsuhteen päättyessä. Jos työntekijän palkan maksaminen viivästyy työsuhteen kestäessä, työnantaja on velvollinen maksamaan viivästyskorkoa.

Jos työntekijän työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton, työnantajalla ei olisi *2 momentin* mukaan velvollisuutta odotusajan palkan maksamiseen, ellei työntekijä huomautta työnantajalle saatavan viivästymisestä kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, eikä työnantaja maksa viivästynytä saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Saatavaa ei pidetä selvänä ja riidattomana esimerkiksi, jos johonkin palkkaerään liittyvä työehtosopimuksen tulkinta on epäselvä tai kaikki palkan osan suuruuden laskemista varten tarvittavat tiedot eivät ole vielä tiedossa työsuhteen päättyessä. Sen sijaan puutteellinen tieto tai virheellinen käsitys työehtosopimuksen oikeasta tulkin-

nasta ei poista odotusajan palkanmaksuvelvollisuutta.

Odotusajan palkkaa koskeva säännösehdotus vastaa merimieslain 18 §:n 5 momenttia.

19 §. Palkan poikkeuksellinen erääntyminen. Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin työsopimuslakia ja merimieslakia vastaavasti siitä, että jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää. Lisäksi pykälän *2 momentissa* säädettäisiin siitä, että 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. Pykälässä säädettäisiin palkan maksamisesta työntekijälle ja työntekijälle annettavasta palkkalaskelmasta pääosin työsopimuslain 2 luvun 16 §:ää vastaavalla tavalla.

Lähtökohtana olisi, että palkka maksettaisiin työntekijälle käteisenä rahana. Palkka tai sen osa voitaisiin maksaa myös työntekijän ilmoittamalle pankkitilille, jos työntekijä näin haluaa. Tällöin palkan olisi oltava pankkitililtä työntekijän nostettavissa palkanmaksupäivänä. Työnantaja vastaisi palkan maksamisesta pankkitilille aiheutuvista kustannuksista.

ILO:n erityisopimuksen palkan maksamista koskevat sitovat normit edellyttävät, että työntekijällä pitää olla mahdollisuus työsuhteen alkaessa ja sen aikana määrätä osa palkastaan lähetettäväksi säännöllisin väliajoin perheelleen. Tästä syystä pykälän *1 momentissa* mahdollistetaan myös palkan osan maksaminen pankkiin ja osan maksaminen käteisenä. Halutessaan työntekijä voi määrätä palkkansa maksettavaksi myös useammalle pankkitilille. Tältä osin ehdotettu pykälä eroaa työsopimuslain vastaavasta säännöksestä.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle

palkkalaskelma. Laskelmasta tulisi käydä ilmi maksetun palkan suuruus ja sen määräytymisperuste. Jos palkka on maksettu eri valuutassa kuin mistä on sovittu tai jos palkan laskemisessa on käytetty erilaista valuuttakurssia kuin mistä on sovittu, laskelmassa olisi oltava selvitys myös tästä. Palkkalaskelman tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus tarkistaa maksetun palkan oikeellisuus. Myös ILO:n merityösopimuksen palkan maksamista koskevat sitovat normit velvoittavat palkkalaskelman antamiseen.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada palkkaennakkoa aluksen saavuttua satamaan. Palkkaennakkona maksettaisiin tämän säännöksen nojalla vain sillä hetkellä työntekijän jo ansaitsema, mutta maksamatta oleva määrä. Näin pystyttäisiin varmistumaan siitä, ettei työntekijä työsuhteen aikana velkaannu työnantajalleen. Työnantajan velvollisuutta maksaa palkkaennakkoa rajoitettaisiin myös siten, että saman satamissa palkkaennakkoa maksettaisiin vain joka seitsemäs päivä. Mikään ei luonnollisestikaan estä työnantajaa maksamasta palkkaennakkoa enemmän tai useammin kuin mitä säännös velvoittaa.

Työntekijän pyynnöstä käteisenä maksettava palkka tai palkkaennakko olisi maksettava maksupaikkakunnan valuutassa. Tällöin vaihtokurssina olisi käytettävä maksupaikkakunnan pankkien käyttämää kurssia. Tätä koskeva säännös ehdotetaan otettavaksi pykälän 4 momenttiin.

21 §. Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko. Ehdotettu pykälä vastaa sisällöltään voimassa olevan lain 21 ja 22 §:ää sekä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ää. Säännös olisi työntekijän suojaksi säädetty poikkeus kuittauksesta koskevista yleisistä säännöksistä.

Pykälän 1 momentissa rajoitettaisiin työnantajan oikeutta kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan. Työnantajan kuittausoikeus määräytyisi ulosottoaaren ja ulosottomenettelystä annetun valtioneuvoston asetuksen (1322/2007) säännösten mukaisesti. Työnantajalla ei olisi oikeutta kuitata työntekijän palkkasaamisesta vastasaatavaltaan siltä osin kuin työntekijälle maksettava palkka on edellä mainittujen säännösten nojalla jätettävä ulosmittaamatta. Palkkana pidetään varsinaisen rahapalkan lisäksi myös

muuta työntekijälle työsuhteen perusteella maksettavia etuja ja luontoisetuja. Sen sijaan kulukorvaukset jäävät kuittausrajoitusten ulkopuolelle.

Pykälän 2 momentissa oikeutetaan vähentämään työntekijälle maksettu palkkaennakko tälle maksettavasta palkasta. Ensisijaisesti palkkaennakko on luettava siihen osaan palkkaa, jota ei saa ulosmitata eikä myöskään työnantaja vastasaamisellaan kuitata.

22 §. Omaisten oikeus lisäpalkkaan. Pykälässä säädettäisiin merimieslain 28 §:n 2 momenttia vastaavasti kuolleen työntekijän puolison ja alle 16-vuotiaiden lasten oikeudesta lisäpalkkaan. Lisäpalkka olisi määrältään kuolleen työntekijän kuukauden peruspalkka kiinteine lisineen.

Omaisilla olisi oikeus pykälässä säädettyyn lisäpalkkaan ensinnäkin silloin, kun työntekijä kuolee työsuhteen ollessa voimassa. Toiseksi työntekijän omaisilla olisi oikeus lisäpalkkaan silloin, kun työntekijä kuolee työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta hänellä kuollessaan olisi ollut oikeus 11 §:ssä säädettyyn sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Mainitun pykälän mukaan työntekijällä on työsuhteen päätyttyä oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen, jos työntekijä työsuhteen päättyessä on kykenemätön työhönsä edellyttäen, että hänellä olisi ollut oikeus 10 §:ssä säädettyyn sairausajan palkkaan, jos työsuhte olisi jatkunut. Omaisille maksettavasta kuukauden lisäpalkasta on kuitenkin vähennettävä 11 §:n 1 momentin nojalla jo maksettu tai maksettava määrä.

Kuolleen työntekijän omaisille maksettu lisäpalkka ei olisi kuolinpesän omaisuutta. Lesken ja lasten kesken oikeus pykälässä säädettyyn lisäpalkkaan jakautuisi pääluvun mukaisesti.

23 §. Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten. Säännös vastaa nykyisen merimieslain 32 i §:ää ja työsopimuslain 2 luvun 18 §:ää. Pykälän mukaan työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten määräytyy kuntalain (365/1995) 32 b §:n mukaisesti. Ottaen huomioon merityöhön liittyvät erityispiirteet säännöksen käytännön merkitys on vähäinen.

3 luku. Vapaat kotimatkat

Luvussa säädettäisiin keskitetysti työnantajan velvollisuudesta maksaa ja järjestää työntekijän matka alukselta kotipaikkakunnalle. Säännöksissä on otettu huomioon ILO:n merityösopimuksen ja neuvoston merityödirektiivin kotimatka-oikeuksia koskevat normit ja säännöt.

Luvussa olisi neljä pykälää. Kotimatka-oikeuksia koskevat pykälät jaettaisiin kahteen osaan: ensimmäinen koskisi työnantajan velvollisuutta huolehtia työntekijän kotimatkoista työsuhteen aikana ja toinen kotimatkoja työsuhteen päättyessä. Lisäksi luvussa olisi omat säännöksensä työnantajan velvollisuudesta huolehtia kotimatkoja koskevista käytännön järjestelyistä ja valtion velvollisuudesta korvata työnantajalle syntyneitä kotimatkakustannuksia.

1 §. *Vapaat kotimatkat työsuhteen kestäessä.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kustantaa työntekijän kotimatkoja työsuhteen kestäessä. Tämä työnantajan velvollisuus olisi rajoitettu säännöksessä mainittuihin erityistilanteisiin. Asialliselta sisällöltään säännös vastaa nykyisen merimieslain 54 §:n 1 momentin 7 ja 8 kohtaa, osaa mainitun pykälän 3 momentista ja 55 §:ssä säädettyjä lomauttamisesta johtuvia vapaita matkoja.

Pykälän 1 momentin 1 kohdassa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijän kotimatka ylläpitoineen silloin, kun työntekijä matkustaa kotiinsa jäädäkseen 5 luvussa säädetylle äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- taikka hoitovapaalle. Työntekijän kotimatkat, jotka johtuvat tilapäisestä tai osittaisesta hoitovapaasta taikka pakottavasta perhesyystä, jäävät työnantajan korvausvelvollisuuden ulkopuolelle.

Momentin 2 kohta koskisi kotimatkaa, joka on tarpeen raskauden keskeyttämistä varten. Nykytilasta poiketen säännöksessä ei enää nimenomaisesti mainittaisi, että edellytyksenä työnantajan kotimatkakustannusten maksuvelvollisuudelle on, ettei työntekijä työsuopimusta tehtäessä ole tahallaan jättänyt ilmoittamatta raskaudestaan. Ottaen huomioon tasa-arvolain säännökset sekä työntekijän yksityisyyden suoja ei työntekijälle voida aset-

taa velvollisuutta kertoa työnantajalle raskaudesta työsuopimusta tehtäessä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta korvata työntekijän matkoja kotiin ja alukselle työntekijän lomautuksen yhteydessä. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuisi vain lomautuksiin ulkomailta. Kotimaassa tapahtuvat lomautukset jäisivät säännöksessä tarkoitetun kotimatka-oikeuden ulkopuolelle.

Pykälässä tarkoitettut kotimatkakustannukset ylläpitoineen käsittäisivät varsinaisten matkakulujen lisäksi myös mahdolliset yöpymiskustannukset ja ateriakorvaukset. Työnantajan mahdollisuuksista saada korvusta valtion varoista maksamistaan kotimatkoista säädettäisiin 4 §:ssä. Mainitun säännöksen mukaan korvausta olisi mahdollista saada pykälän 1 momentin mukaisista matkoista. Lomauttamisesta aiheutuvista matkoista syntyviä kustannuksia ei korvattaisi valtion varoista.

2 §. *Vapaat kotimatkat työsuopimuksen päättyessä.* Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijän kotimatkoja työsuhteen päättyessä. Säännöksessä on otettu huomioon ILO:n merityösopimuksen ja neuvoston merityödirektiivin kotimatka-oikeuksia koskevat vaatimukset.

Pykälän 1 momentissa oleva säännös koskisi työnantajan velvollisuutta korvata työntekijän kotimatkakustannuksia työsuopimuksen päättyessä ulkomailta työsuhteen kestänytä yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta. Säännös vastaa merimieslain 52 §:ää.

Työnantajan velvollisuutta maksaa työntekijän kotimatkakustannuksia rajoittaa 1 momenttiin sisältyvä säännös, jonka mukaan työntekijällä ei ole oikeutta vapaaseen kotimatkaan, jos työsuhte päättyy työntekijän irtisanomana, mutta työntekijällä olisi ollut mahdollisuus irtisanoa työsuopimus päättymään kotimaan satamassa kolmen edeltävän kuukauden aikana.

Pykälän 1 momentin viimeinen virke velvoittaa työntekijän jatkamaan työntekoa työsuopimuksen päättymisestä huolimatta. Jos aluksen arvioidaan kuukauden kuluessa työsuopimuksen päättymisestä saapuvan sellaiseen satamaan, josta työntekijän kotimatka on järjestettävissä huomattavasti pienemmin kustannuksin, työntekijän on jatkettava työn-

tekoa tuohon satamaan asti. Työnteon aikana työsuhteen ehdot säilyvät muuttumattomina. Työnantaja on muun muassa velvollinen maksamaan työntekoa jatkavalle työntekijälle palkkaa. Myös muut työsuhteeseen perustuvat velvollisuudet ja oikeudet säilyvät muuttumattomina.

Pykälän 2 momentissa olisi luettelo niistä erityistilanteista, jolloin työnantaja olisi velvollinen maksamaan työntekijän matkan työsuhteen päättyessä. Pykälän 1 momentista poiketen työsuhteen kestolla tai työsopimuksen päättymispaikalla ei ole vaikutusta työnantajan maksuvelvollisuuteen.

Momentin 1 kohdan mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijän kotimatkan ylläpitoineen silloin, kun työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Taloudelliset ja tuotannolliset syyt käsittäisivät 8 luvun 3 §:ssä säädettyjen taloudellisten ja tuotannollisten syiden lisäksi myös työntekijän irtisanomisen yrityssaneerausmenettelyn yhteydessä, mistä säädetään 8 luvun 6 §:ssä ja 8 luvun 7 §:ssä säädetyn työnantajan konkurssin ja kuoleman työsopimuksen irtisanomisperusteena. Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksen työnantajan yrityssaneerauksen tai työnantajan konkurssin taikka kuoleman johdosta, määräytyisi työntekijän oikeus vapaaseen kotimatkaan momentin 5 kohdan perusteella.

Momentin 2 kohdassa säädettäisiin työnantajan kotimatkakustannusten maksuvelvollisuudesta tilanteessa, jossa työsopimus on päätetty työntekijän työkyvyttömyyden johdosta. Työntekijän työkyvyttömyyden tulee olla seurausta työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta. Jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella, ei oikeutta vapaaseen kotimatkaan ole.

Momentin 3 kohdan mukaan työnantaja olisi velvollinen maksamaan työntekijän kotimatkan ylläpitoineen silloin, kun työnantaja on päättänyt työsopimuksen ilman laillista perustetta. Kyse voisi olla työsopimuksen laittomasta irtisanomisesta tai purkamisesta. Käytännössä arvio päättämisperusteen laillisuudesta tehdään jälkikäteen työntekijän riitautettua työsopimuksen päättämisperusteen. Jos esimerkiksi työsuhteen päättämistä koskevassa riidassa tuomioistuimella on velvoitua

työnantajan maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, tulisi tuomioistuimen samalla ottaa kantaa työnantajan velvollisuuteen korvata työntekijän kotimatkakustannuksia edellyttäen, että tällainen vaatimus oikeudenkäynnissä on esitetty.

Momentin 4 kohta koskisi työsopimuksen päättymistä koeaikana. Kotimatka-oikeuden kannalta merkitystä ei olisi sillä, kumpi työsuhteen osapuolista työsopimuksen koeaikana purkaa. Myöskään purkamisperusteella ei olisi vaikutusta työnantajan velvollisuuteen maksaa työntekijän matka ylläpitoineen työntekijän kotipaikkakunnalle.

Momentin 5 kohdan säännöksellä turvattaisiin työntekijän oikeus vapaaseen kotimatkaan työsopimuksen päättyessä työntekijän irtisanomana. Vapaan kotimatka-oikeuden edellytyksenä olisi, että työsopimuksen päättäminen johtuisi työnantaja viaksi luettavasta syystä. Tällaisena syynä pidettäisiin työnantajan vastuulle kuuluvien työntekoedellytysten puuttumista. Työnantaja olisi velvollinen kustantamaan työntekijän matkan kotipaikkakunnalle ylläpitoineen silloin, kun työntekijä on purkanut työsopimuksen ehdotuksen 9 luvun 1 §:n 2 momentin mukaisella perusteella tai irtisanonut sen työnantajan viaksi luettavan syyn perusteella, esimerkiksi palkanmaksua koskevien laiminlyöntien vuoksi.

Momentin 6 kohdassa säädettäisiin vapaasta kotimatka-oikeudesta tilanteessa, jossa työntekijä on päättänyt työsopimuksen alkuseen määräsotamassa esiintyvän vaarallisen taudin tai alkuseen kohdistuvan sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhan johdosta. Näissä tilanteissa työnantaja olisi velvollinen kustantamaan työntekijän matkan tämän kotipaikkakunnalle asti, kun merimieslain 53 §:n mukainen työnantajan velvollisuus on rajoitetumpi. Työntekijän erityisestä irtisanomis-oikeudesta vaarallisen taudin tai alkuseen kohdistuvan sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhan johdosta on säännös ehdotuksen 7 luvun 5 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa. Käsitettä sodankaltainen uhka on käsitelty tarkemmin tuon pykälän yhteydessä.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijän olisi irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksensa pyydettävä samalla vapaata kotimatkaa. Käytännössä säännös tulisi sovellet-

tavaksi lähinnä pykälän 1 momentin mukaisissa tilanteissa, kun työsopimus päättyy ulkomailta työntekijän toimesta ja 2 momentin 4—6 kohdissa tarkoitetuissa tilanteissa.

3 §. Kotimatkan järjestäminen. Pykälässä asetettaisiin työnantajalle velvollisuus huolehtia työntekijän kotimatkaa koskevista järjestelyistä silloin, kun työntekijä on tämän luvun säännösten nojalla oikeutettu matkustamaan kotiin työnantajan kustannuksella. Jos työntekijä on itse vastuussa matkakustannuksistaan, hänen on myös itse huolehdittava matkajärjestelyistä.

Toissijaisesti matkajärjestelyistä olisi vastuussa Suomen edustusto. Jos työnantaja ei pysty matkajärjestelyjä hoitamaan tai kustantamaan matkaa, säännöksellä velvoitettaisiin edustusto huolehtimaan matkajärjestelyistä ja kustannuksista. Edustustolla olisi oikeus periä maksamansa kustannukset työnantajalta, jolle matkan järjestäminen ja kustantaminen 2 §:n mukaan ensisijaisesti kuuluu.

Ehdotettu säännös vastaa sisällöltään nykyisen merimieslain 56 §:ää.

4 §. Valtion varoista korvattavat kotimatkakustannukset. Pykälässä säädettäisiin työnantajan oikeudesta saada korvausta valtion varoista työntekijöiden kotimatkakustannuksista.

Pykälän 1 momentti koskisi valtion korvausvelvollisuuden laajuutta ja korvattavia matkoja. Korvaus olisi 50 prosenttia kustannuksista. Kustannukset sisältäisivät myös mahdolliset matkan aikana syntyvät ylläpito-kustannukset. Korvausoikeuden piiriin kuuluisivat vain 1 §:n 1 momentin mukaiset äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- taikka hoitovapaan alkaessa tehtävät kotimatkat, 2 §:n 1 momentissa säädetyt kotimatkat ja 2 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitettut koeaikapurkuun perustuvat kotimatkat. Lisäksi valtion varoista korvattaisiin kotimatkakustannuksia silloin, kun työntekijä on irtisanonut työsopimuksensa sen takia, että aluksen määräsattamassa esiintyy vaarallista tautia tai että alukseen kohdistuu sotilaallisia uhkia.

Nykyisestä poiketen työnantajan oikeus saada korvausta valtion varoista ei olisi maantieteellisesti rajoitettu, vaan työntekijöiden kotimatkakustannuksia korvattaisiin siitä riippumatta, missä päin maailmaa he asuvat. Säännöksellä oikeutettaisiin työnantaja saa-

maan korvausta valtion varoista myös korvaavan työntekijän matkakustannuksista. Tällöin korvattavaksi tulisivat vain kustannukset, jotka ovat syntyneet Euroopan yhteisöstä tai Euroopan talousalueelta alukselle matkustavan työntekijän matkoista. Valtion osuus olisi näistäkin kustannuksista 50 prosenttia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin korvauksen hakumenettelystä. Korvausta matkakustannuksista haettaisiin kirjallisesti työ- ja elinkeinoministeriöltä. Korvausta olisi haettava vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana korvattava matka on tehty. Jos hakemus tehtäisiin määräajan jälkeen, ei oikeutta korvaukseen olisi. Työ- ja elinkeinoministeriön matkakustannusten korvausta koskevaan päätökseen voisi hakea valittamalla muutosta. Valitusoikeus, toimivaltainen hallinto-oikeus ja muut valituksen tekemiseen liittyvät asiat määräytyisivät hallintolainkäyttölain (586/1996) mukaisesti pykälän 2 momenttiin ehdotetun viittaussäännöksen perusteella.

4 luku. Työntekijän velvollisuudet

Luvussa säädettäisiin kootusti työntekijän velvollisuuksista työsopimuslakia vastaavalla tavalla. Luvussa olisivat kuitenkin lisäksi erityispiirteistä johtuen säännökset työntekijän velvollisuudesta olla aluksessa, työntekijän henkilökohtaisesta omaisuudesta aluksella sekä työntekijän läsnäolovelvollisuudesta meriselitystä annettaessa.

1 §. Yleiset velvollisuudet. Pykälässä säädettäisiin työntekijän päävelvoitteen eli työntekovelvollisuuden laajuudesta ja laatuvaatimuksista. Pykälän mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Lisäksi säädettäisiin siitä, että työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Ehdotus vastaa työsopimuslain 3 luvun 1 §:ää.

Työntekijän yleiset velvollisuudet seuraavat suoraan jo työsopimuksesta ja siinä olevasta työntekijän sitoumuksesta hoitaa työ-

sopimuksessa sovitut tehtävät. Pykälän yleisvelvoitetta täsmentävät tässä luvussa säädetyt erityisvelvoitteet. Pelkästään yleisvelvoitteen rikkomiseen ei ole tarkoitus liittää seuraamuksia. Käytännössä työntekovelvoitteen rikkomisen seurauksia arvioitaisiin muita säännöksiä kuten irtisanomis- ja purkuperusteita tai yleistä vahingonkorvaussäännöstä tulkittaessa.

2 §. Työturvallisuus. Työntekijän työturvallisuusvelvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa. Näitä velvoitteita täydentää tässä pykälässä säädettävä työntekijän sopimusperusteinen velvoite noudattaa työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Säännöksen *1 momentin* mukaan työntekijän olisi työturvallisuuslaissa säädettyin tavoin huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin työntekijän aktiivisesta toimimisvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan 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.

Pykälän säännökset vastaavat työsopimuslain vastaavia säännöksiä. Pykälän *2 momentin* säännöksessä on kuitenkin lisäksi otettu huomioon aluksessa kuljetettavasta lastista aiheutuvat vaaratekijät.

3 §. Kilpaileva toiminta. Velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän yleistä uskollisuusvelvollisuutta, josta olisi yleissäännös 1 §:ssä.

Pykälän *1 momentin* mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Kilpailevaa toimintaa koskeva säännös perustuu voimassa olevan lain 11 §:n kilpailevaa työsopimusta koskevaan säännökseen. Säännöksestä ehdotetaan jätettäväksi pois voimassa olevan lain 11 §:n *2 momentin* säännös, jonka mukaan tuomioistuin voi

työnantajan vaatimuksesta julistaa kilpailevan työsopimuksen puretuksi ja kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan. Tästä huolimatta kieltokanne voidaan kohdistaa uuteen työnantajaan tai hänen palveluksessaan olevaan sopimattomasta menettelystä elinkeino-toiminnassa annetun lain perusteella.

Pykälän *1 momentin* säännöksellä rajoitettaisiin kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Työntekijän toiminnan sallittavuutta arvioitaessa olisi aina otettava huomioon sekä työn luonne että työntekijän asema. Säännöksen tulkinnassa olisi otettava huomioon oikeutta työhön ja elinkeinonvapautta koskeva perustuslain 18 §:n *1 momentin* säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Ehdotettu säännös olisi lailla säädetty tämän perusoikeuden rajoitus.

Kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Esimerkiksi osaaikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä olisi, jo mainittu perustuslain säännös huomioon ottaen, oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta. Kilpailevaa toimintaa rajoittavan säännöksen lisäksi työntekijän uskollisuusvelvollisuutta sääntelisivät 4 ja 5 §:n säännökset. Myös näiden säännösten rajoituksia olisi tulkittava, samoin kuin voimassa olevan lain vastaavia säännöksiä, ottaen huomioon työn luonteeseen rinnastuva toiminnan luonne sekä työntekijän asema ja tehtävät.

Pykälän *1 momentissa* rajoitettaisiin työntekijän toimintaa, joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei siten olisi riittävä. Työntekijän velvollisuuksia olisi arvioitava sen perusteella, voisiko kilpaileva toiminta ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Hyvän tavan vastaisuus tulisi arvioitavaksi tapauskohtaisesti. Kysymys ei olisi säännöksessä kielletystä toiminnasta, jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia tällaisesta toiminta-oikeudesta työsuhteen aikana.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijä ei saisi työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Säännösehdotus vastaa työsopimuslain vastaavaa säännöstä, ja sitä tulkittaisiin työsopimuslain säännöksestä syntyneen oikeuskäytännön mukaisesti.

Pykälän 3 momentti vastaa voimassa olevaa lakia. Säännöksen mukaan työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

Kilpailevaa toimintaa koskevan säännöksen rikkominen voi johtaa viime kädessä työsuhteen purkamiseen tai irtisanomiseen.

4 §. Liike- ja ammattisalaisuudet. Pykälässä säädettäisiin uskollisuusvelvollisuuksiin kuuluvasta liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskiellosta. Voimassa olevan lain tapaan säännöksessä ei enää säädettäisi lahjuksen vastaanottokiellosta. Lahjuksen ottamista elinkeinotoiminnassa koskeva kielto on rikoslain 30 luvun 8 §:ssä. Lisäksi rikoslain 40 luvun 1—3 §:ssä on säädetty lahjusten ottaminen julkisyhteisöjen työntekijöiden osalta rangaistavaksi.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijä ei saisi työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammattija liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuisi myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Momentti vastaa työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momenttia.

Kuten työsopimuslaissa ehdotetun säännöksen 1 momentissa ei ole pyritty määrittelemään liike- ja ammattisalaisuuden sisältöä täsmällisesti. Liike- ja ammattisalaisuudet voivat olla muun muassa taloudellisia tai teknisiä tietoja tai tietoja työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, kaavoista, asiakasrekistereistä ja työmenetelmistä. Liike- ja ammattisalaisuudella tulee olla objektiivisesti arvioiden merkitystä työnantajalle.

Säännöksessä kiellettäisiin työntekijää käyttämästä ammatti- ja liikesalaisuuksia hyödykseen tai ilmaisemasta niitä toiselle. Kielto on rajattu voimassa olevan lain tavoin

työsuhteen kestoajaan, koska työntekijällä tulee yleensä olla oikeus työsuhteen päättymisen jälkeen käyttää toimeentulonsa hankkimiseksi hyväkseen niitä taitoja ja kokemuksia, jotka hän on saanut työsuhteen aikana. Jos kuitenkin salassa pidettävät tiedot on hankittu oikeudettomasti, kielto jatkuu 1 momentin toisen virkkeen mukaan myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Oikeudettomasti hankittujen tietojen salassapitovelvollisuus on olemassa niin kauan kuin liike- ja ammattisalaisuudella on suojatun työnantajan kannalta taloudellista merkitystä.

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä samoin kuin ehdotetussa säännöksessä ei edellytetä, että työnantaja ilmoittaa nämä tiedot salassa pidettäväksi.

Rikoslain 30 luvun 5 §:ssä säädetään yrityssalaisuuden rikkomisesta. Tämä säännös kattaa myös liike- ja ammattisalaisuuden luvattoman käytön tai oikeudettoman ilmaisemisen toiselle. Työntekijää voidaan rangaista, jos hän on rikkonut yrityssalaisuutta hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai vahingoittaakseen toista. Rangaistavuus edellyttää tahallista tekoa, kun taas ehdotettu 4 §:n säännös kattaa myös liike- ja ammattisalaisuuden tuottamuksellisen ilmaisemisen.

Pykälän 2 momentissa olisi voimassa olevaa lakia vastaava säännös vahingonkorvausvelvollisuudesta. Korvausvastuussa olisivat sekä salassapitovelvollisuuden rikkonut työntekijä että se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot. Välttyäkseen korvausvelvollisuudesta salassa pidettävän tiedon saajan on tullut olla vilpittömässä mielessä.

5 §. Kilpailukieltosopimus. Pykälässä säädettäisiin kilpailukieltosopimuksen tekemiseen liittyvistä rajoituksista. Ehdotettu pykälä vastaa työsopimuslain 3 luvun 5 §:ää.

Ehdotettu säännös liittyy kilpailevaa toimintaa koskevaan 3 §:ään. Säännöksessä rajoitettaisiin ainoastaan työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Lähtökohtana olisi, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, se ei ole sitä työsuhteen päättymisen jälkeenkään. Työntekijällä olisi entiseen työnantajaansa nähden työsuhteeseen perustuvia velvollisuuksia työ-

suhteen päättymisen jälkeen vain siinä tapauksessa, että asiasta on erikseen sovittu.

Säännökset kilpailukieltosopimuksen tekemisen yleisistä edellytyksistä olisivat ehdotetun pykälän 1 ja 2 momenteissa. Ehdotetun *1 momentin* mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) voitaisiin rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Samoin kilpailukieltosopimuksella voitaisiin edellytysten täyttyessä rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimus voitaisiin tehdä joko työsopimusta tehtäessä tai työsuhteen kestäessä.

Kilpailukieltosopimus voisi perustua työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvään erityisen painavaan syyhyn. Kilpailukieltosopimuksia ei voitaisi tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta. Yleisten edellytysten vastaisesti tehty kilpailukieltosopimus olisi kokonaisuudessaan mitätön, eikä sen yksittäisten ehtojen kohtuullisuutta tai lainmukaisuutta tarvitsisi tällöin selvittää.

Pykälän *2 momentin* mukaan perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon muun ohella työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta samoin kuin työntekijän asemasta ja tehtävistä. Arvio olisi tehtävä tapauskohtaisesti.

Sopimuksen sallittavuus olisi yleensä perusteltua, jos työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Työnantajalla olisi toisaalta oltava perusteltu tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan ja toisaalta olisi otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei olisi hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle. Kilpailukieltosopimuksen perusteiden olisi oltava voimassa myös silloin, kun sopimukseen vedotaan.

Liike- ja ammattisalaisuuden ylläpitäminen voisi olla peruste kilpailukieltosopimukselle. Toisaalta, jos työnantaja on saanut esimerkiksi patentilla suojan tekniselle ratkaisulle, ei työnantajalla olisi enää samaa tarvetta liike- ja ammattisalaisuuden säilyttämistä turvaavalle kilpailukieltosopimukselle.

Työnantajan kustantama erityiskoulutus voisi niin ikään olla perusteena kilpailukieltosopimukselle. Erityisen painavan syyn olemassaoloa arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi. Jo säännöksen sanamuodosta johtuu, että työnantajan tarjoama tavallinen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voisi olla sopimuksen perusteina. Koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, vaikka se olisi tapahtunut työsuhteen kestäessä ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei yleensä voisi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.

Pykälän *2 momentin* mukaan työntekijän asema ja tehtävät olisi otettava huomioon. Kilpailukieltosopimus voisi olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa, taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muita osaamista. Tiedon ja taidon tulee olla laadultaan sellaista, että sen salassa pitäminen on elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen hyväksyttävää.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin siitä, miten kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeuksia. Sopimuksella voitaisiin rajoittaa työntekijän oikeuksia tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattiaan enintään kuuden kuukauden ajan.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti pykälässä ei säädettäisi työnantajalle velvollisuutta maksaa kilpailunrajoitusajalta korvausta työntekijälle. Jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voitaisiin sopia enintään vuoden pituiseksi. Tämäkin säännös vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lakia. Jos työnantaja jättäisi so-

vitun korvauksen maksamatta, työntekijällä voisi olla oikeus purkaa kilpailukieltosopimus sopimusrikkomuksen vuoksi.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sopimussakosta, jonka enimmäismäärä saisi vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen normaali seuraamus on vahingonkorvaus.

Sopimussakon määrän rajoitus koskisi vain niitä tapauksia, joissa sopimussakosta on sovittu. Jos tällaista sopimusta ei ole, määräytyisi sopimuksen rikkomisesta työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus tämän lain vahingonkorvausta koskevien säännösten mukaisesti. Vahingonkorvauksen määrää ei ole rajoitettu, mutta se riippuu työntekijän tuotuksen asteesta.

Pykälän 4 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti, että kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Säännöksessä tarkoitettaisiin tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän ilman työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai irtisanoo työntekijän taloudellisten tai tuotannollisten irtisanomisperusteiden nojalla. Samoin työnantajasta johtuvana syynä olisi pidettävä työntekijän tekemää työsopimuksen irtisanomista tai purkamista, joka johtuu työnantajan olennaisesta sopimusrikkomuksesta. Jos työntekijä irtisanotaan hänen henkilönsä liittyvällä laillisella irtisanomisperusteella, pysyisi kilpailukieltosopimus työntekijää velvoittavana. Samoin sopimus sitoisi luonnollisesti, jos työntekijä irtisanoo sopimuksen työnantajasta riippumattomasta syystä.

Pykälän 4 momentin toisessa virkkeessä säädettäisiin, että kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät koske työntekijöitä, joiden tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Myös näiden työntekijöiden kilpailukieltosopimusten olisi täytettävä 1 ja 2 momentissa säädettäväksi ehdotetut kilpailukieltosopimusten tekemistä koskevat ylei-

set edellytykset. Vaikka heidän kilpailukieltosopimuksiinsa ei sovellettaisi 3 momentin mukaisia rajoituksia, voitaisiin kilpailukieltosopimusten kestoja ja sopimussakkoa koskevia kohtuuttomia sopimusehtoja sovitella oikeustoimilain perusteella.

Pykälän 5 momentissa olisi voimassa olevaa lakia vastaava säännös lain vastaisesti tehdyn sopimuksen mitättömyydestä. Sopimus, joka olisi tehty ilman erityisen painavaa syytä, on mitätön. Jos sopimus on muuten pätevä, mutta se on tehty yli kuudeksi kuukaudeksi ilman erityisiä syitä, se olisi pätevä vain kuuden kuukauden pituisena ja yli vuodeksi tehty sopimus vain vuoden pituisena. Sopimussakkolauseke sitoisi vain kuuden kuukauden palkan määrään asti. Momentissa säädettäisiin myös voimassa olevaa lakia vastaavasti oikeustoimilain soveltamisesta kilpailukieltosopimuksen pätevyyden arvioinnissa ja sovittelussa. Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta olisi arvioitava oikeustoimilain perusteella eli on otettava huomioon, mitä oikeustoimilain 36 ja 38 §:ssä säädetään. Sitoumuksen kohtuuttomuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon ne edut ja rasitukset, jotka sopimuksen kummallekin osapuolelle aiheutuvat. Työnantajan kannalta on otettava huomioon se suojan tarve, joka hänellä on esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisen kannalta.

Työntekijän toimintavapautta ei saa rajoittaa enempää kuin on tarpeen. Rajoitusta ei siis saa ulottaa pitemmälle kuin se kilpailunäkökohdan huomioon ottaen on aiheellista. Huomioon on myös otettava sen vastikkeen määrä, jonka työntekijä on saanut korvauksena samoin kuin se, millaiset mahdollisuudet hänellä on siirtyä muualle. Sopimussakon kohtuullisuus on ratkaistava oikeustoimilain 36 §:n mukaan.

6 §. Työntekijän velvollisuus olla aluksessa. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijöiden velvollisuudesta olla vapaa-aikanaan aluksessa. Tällainen velvollisuus työntekijöillä olisi vain silloin, kun se on välttämättä tarpeen aluksen tai lastin taikka aluksella olevien henkilöiden turvallisuuden vuoksi. Vastaava velvollisuus työntekijöillä olisi myös silloin, kun heidän läsnäolonsa on tarpeen aluksen tulevan matkan valmisteluja varten tai aluksen siirtämisen takia. Selvyy-

den vuoksi momentissa olisi viittaus lakiehdotuksen 13 luvun 19 §:ään, jossa säädettäisiin aluksen päällikön oikeudesta estää työntekijää poistumasta alukselta eräissä erityistilanteissa.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijöille maksuton kulkyhteys maihin ja siellä satama-alueella, jos sellainen on järjestettävissä olosuhteisiin nähden kohtuullisin kustannuksin.

Pykälä perustuu ILO:n merityösopimuksen määräyksiin, ja se vastaa nykyisen merimieslain 10 §:ää.

7 §. *Työntekijän henkilökohtainen omaisuus aluksella.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain 13 §:n 1 momenttia vastaavasti, että työntekijä ei saa ottaa alukseen mukaansa mitään, joka voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville tai lastille tai aiheuttaa epäjärjestystä aluksessa. Nykyisen merimieslain 13 §:n 1 momenttiin sisältyvä kielto ottaa alukselle mukaan kauppatavaroita ilman aluksen päällikön lupaa ehdotetaan jätettäväksi merityösopimuslaista pois.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin päällikön oikeudesta tarkastaa työntekijöiden hallussa olevia tiloja, jos hänellä on aihetta epäillä, että työntekijä on tuonut alukselle jotakin, josta saattaa aiheutua vaaraa tai epäjärjestystä. Tarkastus on tehtävä todistajien läsnä ollessa. Jos tarkastuksen yhteydessä aluksesta löydetään jotakin vaaraa tai epäjärjestystä aiheuttavaa, päälliköllä on oikeus ottaa tämä haltuunsa, kuljetuttaa maihin tai, jos se on välttämätöntä, hävittää.

8 §. *Työntekijän velvollisuus osallistua meriselityksen antamiseen.* Pykälässä säädettäisiin voimassa olevan lain 14 §:ää vastaavasti työntekijän läsnäolovelvollisuudesta meriselitystä annettaessa. Velvollisuus rajoittuisi tilanteisiin, joissa työntekijän läsnäolo on tarpeen. Tällaisessa tilanteessa työntekijä on velvollinen jäämään paikkakunnalle, jolla meriselitys on annettava tai sellaisen matkan päähän, että hän voi viipymättä saapua paikalle. Tällöin työnantajan on maksettava työntekijälle edellä tarkoitettulta ajalta palkka sekä kustannettava hänen ylläpitonsa ja meriselityksen antamista varten tarpeelliset matkansa.

5 luku. Perhevapaat

Luvussa säädettäisiin työntekijän oikeudesta perhevapaisiin. Luvussa olisivat säännökset äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä osittaisesta vanhempainvapaasta, hoitovapaasta ja osittaisesta hoitovapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta ja poissaolosta pakottavan perhesuyn vuoksi. Perhevapaoikeuden lisäksi luvussa säädettäisiin muun muassa vapaiden jaksottamisesta, vapaiden käyttöön liittyvistä menettelytavoista, kuten perhevapaasta ilmoittamisesta ja eräiden vapaiden ennenaikaisesta keskeyttämisestä. Lisäksi luvussa säädettäisiin työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta ja työntekijän oikeudesta palata työhön perhevapaan jälkeen.

1 §. *Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen voimassa olevan lain 32 §:ää vastaavasti.

Poissaolon pituus ja ajankohta määräytyisivät sairausvakuutuslaissa säädettyjen etuuskausien mukaisesti. Tästä säädettäisiin pykälän 1 momentissa.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 3 §:n mukaan äitiysrahakausi alkaa aikaisintaan 50 päivää ja viimeistään 30 päivää ennen lapsen arvioitua syntymisaikaa. Jos lapsi syntyy tätä aikaisemmin, äitiysrahakausi alkaa lapsen syntymästä. Äitiysrahakauden ja siten myös äitiysvapaan pituus olisi 105 arkipäivää riippumatta sen alkamisajasta.

Työnantajan velvollisuudesta ryhtyä toimiin raskaana olevan työntekijän ja sikiön terveyden suojelemiseksi säädettäisiin esityksen 2 luvun 3 §:n 2 momentissa. Jos vaaraa aiheuttavien tekijöiden poistaminen tai työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin ei ole mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä erityisäitiysvapaalle ja saada vapaan ajalta erityisäitiysrahaa. Oikeus erityisäitiysrahaan jatkuu niin kauan kuin työstä poissaolo on tarpeen. Työntekijän oikeus olla erityisäitiysvapaalla jatkuisi yhtä kauan kuin hänen oikeutensa erityisäitiyspäivärahaan.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 6 ja 7 §:ssä säädetään isän oikeudesta isyysrahaan. Isällä on äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana oikeus isyysrahaan enintään 18 arkipäivältä,

jos hän tuon aikana osallistuu lapsen hoitamiseen olematta samaan aikaan ansiotyössä. Isyysrahakausi on mahdollista jakaa enintään neljään jaksoon. Jaksoille ei ole säädetty vähimmäiskestoja. Lisäksi isällä, joka pitää 12 viimeistä vanhempainvapaapäivää, on oikeus vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen saada isyysrahaa vielä 24 arkipäivältä (niin sanottu isäkuukausi). Tämä osa isän käytettävissä olevasta vapaasta ei ole jaksotettavissa. Vastaava oikeus työstä poissaoloon olisi myös ottovanhemmalla.

Vanhempainvapaan ajalta maksettavasta vanhempainrahasta säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 8—10 §:ssä. Ottovanhemman vanhempainrahakaudesta säädetään puolestaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11 ja 12 §:ssä. Näiden säännösten mukaan määräytyisi myös työntekijän oikeus vanhempainvapaaseen.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin työntekijän oikeudesta pitää vanhempainvapaata useammassa kuin yhdessä osassa. Säännöksellä mahdollistetaan myös vanhempainvapaan jakaminen. Esityksen mukaan työntekijällä olisi oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa. Kummankin osan tulisi olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

2 §. *Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana.* Pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin työntekijän edellytyksistä äitiysrahakauden aikana. Työntekijä saisi tehdä työtä äitiysrahakauden aikana edellyttäen, ettei työnteko vaaranna äidin, sikiön taikka syntyneen lapsen turvallisuutta. Lisäksi työnteko edellyttäisi työnantajan suostumusta. Esityksen mukaan työnteko olisi kuitenkin kiellettyä lähellä synnytystä, kaksi viikkoa ennen laskettua synnytyisaikaa ja kaksi viikkoa jälkeen synnytyksen. Säännöksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat halutessaan milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävän työn. Keskeyttämiseen ei tarvitsisi olla erityistä syytä. Sisällöltään pykälän 1 momentti vastaa merimieslain 32 a §:ää.

Pykälän 2 *momentin* säännös olisi merityössä uusi. Vastaavansisältöinen säännös on työsopimuslain 4 luvun 2 §:n 2 *momentissa*. Säännöksellä mahdollistettaisiin vanhempainvapaan joustava jakaminen vanhempien kesken. Vanhemmat voisivat asiasta työnan-

tajansa kanssa sovittuaan siirtyä tekemään osa-aikatyötä ja jäädä samanaikaisesti osittaiselle vanhempainvapaalle. Näin vanhemmat jakaisivat keskenään lapsen hoitovastuun. Jos toinen lapsen vanhemmista jo tekee osa-aikatyötä, työajan lyhentämisestä ja palkan alenemisesta ei tarvitsisi hänen osaltaan erikseen sopia.

Sopimus osa-aikatyöstä tulisi tehdä vähintään kahden kuukauden ajaksi.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin osa-aikatyön keskeyttämisestä, osa-aikatyötä koskevien ehtojen muuttamisesta sekä työntekijän oikeudesta perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö. Esityksen mukaan osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta olisi sovittava työnantajan kanssa. Perustellusta syystä työntekijä voisi palata joko kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa siinäkin tapauksessa, että asiasta ei päästä sopimukseen työnantajan kanssa. Vastaava säännös on työsopimuslain 4 luvun 2 §:n 3 *momentissa*.

Säännöksessä mainittuna perusteltuna syyinä pidettäisiin lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunutta muutosta, esimerkiksi lapsen kuolemaa, vanhemman kuolemaa tai vanhempien avioeroa. Myös toisen vanhemman muuttuneet mahdollisuudet ottaa osa-aikainen hoitovastuu lapsesta voisivat oikeuttaa työntekijän yksipuolisesti keskeyttämään osa-aikatyön tekemisen.

Osittaisen vanhempainvapaan ajalta vanhempien toimeentulo turvattaisiin osa-aikatyöstä maksettavalla palkalla sekä osittaisella vanhempainrahalla. Päiväraha vahvistettaisiin siten kuin sairausvakuutuslaissa on säädetty.

Mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä tämän lain soveltamisalaa kuuluvissa tehtävissä ovat rajoitetut. Aluksella käytössä oleva vuorottelujärjestelmä asettaa osa-aikatyön tekemiselle omat käytännön rajoituksensa. Vain poikkeuksellisesti työajat voidaan merityössä järjestää siten, että osa-aikatyön tekeminen olisi mahdollista päivittäistä työaikaa lyhentämällä. Aivan mahdotonta se ei kuitenkaan ole, sillä lakia sovelletaan monenlaisissa olosuhteissa, esimerkiksi Helsingin kauppatorilta Suomenlinnaan suuntautuvassa lauttaliikenteessä ja erilaisessa Helsingin edustalla

tapahtuvassa lyhytkestoisessa risteilyliikenteessä. Osittaiseen vanhempainvapaaseen liittyvät työaikajärjestelyt on mahdollista toteuttaa myös aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän puitteissa. Jos työnantaja katsoo, etteivät osittaiseen vanhempainvapaaseen liittyvät työaikajärjestelyt ole toteuttamiskelpoisia, työnantaja voi aina olla suostumatta tällaisiin järjestelyihin, sillä työskentely äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana edellyttää työntekijän ja työnantajan keskinäistä sopimusta.

3 §. Hoitovapaa. Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta hoitovapaaseen. Työntekijällä olisi oikeus hoitovapaaseen oman lapsensa hoitamisen lisäksi myös muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi. Säännös koskisi myös otto-lasten vanhempia. Hoitovapaoikeus alkaisi aikaisintaan vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen ja se jatkuisi siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Työntekijän oikeudesta hoitovapaaseen oman lapsen, samassa taloudessa asuvan lapsen ja ottolapsen hoitamiseksi säädettäisiin pykälän *1 momentissa*.

Ottovanhemmillä on oikeus lapseksi ottamisesta lukien vähintään 200 arkipäivää jatkuvaan vanhempainvapaaseen, jonka jälkeen ottolasta olisi mahdollista hoitaa kokoaikaisella hoitovapaalla siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Tämä olisi pääsääntö myös ottolapsen hoitamiseksi tarkoitettussa hoitovapaassa. Pääsääntöä sovellettaisiin tilanteissa, joissa lapsi adoptoidaan hyvin pieninä. Erityisesti ulkomailta tapahtuvissa adoptioissa on varsin tavallista, että lapsi on Suomeen saapuessaan sen ikäinen, ettei alle kolmevuotiaan lapsen hoitoa varten tarkoitettulla vapaalla ole käytännön merkitystä. Tästä syystä onkin tarpeen säätää erityisestä ottovanhemman hoitovapaoikeudesta. Ottovanhemman erityisellä hoitovapaoikeudella turvattaisiin se, että lapsi voisi olla kotihoitossa siihen saakka, kunnes lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Hoitovapaoikeuden käyttöä rajaisi kuitenkin se, että hoitovapaalla ei voisi olla enää silloin, kun lapsi on aloittanut koulun perusopetuksessa. Näin ollen jos lapsi on adoptointihetkellä 6-vuotias, vanhempainvapaan päätyttyä alkava hoitovapaoikeus päättyy lapsen siirtyessä

perusopetukseen 7-vuotiaana, ellei lapselle myönnetä lykkäystä koulun aloittamisesta.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin hoitovapaan jaksottamisesta. Hoitovapaa olisi mahdollista pitää enintään kahdessa jaksossa. Kummakin jakson tulisi olla vähintään kuukauden pituisia. Työntekijä ja työnantaja voisivat sopia hoitovapaajaksojen lukumäärästä ja vähimmäiskestosta lain säännöksestä poiketen. Molemmat lapsen vanhemmista tai huoltajista eivät voisi olla hoitovapaalla samanaikaisesti. Sen sijaan mahdollista olisi, että toinen vanhemmista tai huoltajista olisi äitiys- tai vanhempainvapaalla ja toinen olisi samanaikaisesti yhden jakson hoitovapaalla.

Ehdotettu säännös vastaa nykyisen lain 32 b §:ää ja työsopimuslain 4 luvun 3 §:ää.

4 §. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen. Pykälän *1 momentin* pääsäännön mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta olisi ilmoitettava vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisaikaa. Tätä lyhyempi kuukauden pituinen ilmoitusaika olisi käytössä silloin, kun vapaan olisi tarkoitus jatkua enintään 25 päivää. Lyhyempi ilmoitusaika olisi käytössä lähinnä isyysvapaasta tai enintään 25 päivän pituisesta vanhempainvapaajaksoista ilmoitettaessa.

Voimassa olevaa lakia vastaavasti *1 momentissa* säädettäisiin siitä, että ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa olisi, jos mahdollista, noudatettava kahden kuukauden tai ehdotettua yhden kuukauden ilmoitusaikaa. Erityissäännös on edelleen tarpeen sen vuoksi, että ilmoitus adoption toteutumishetkestä voi käytännössä tulla hyvinkin myöhäisessä vaiheessa, jolloin normaalien ilmoitusaikojen noudattaminen ei ole mahdollista. Näissäkin tapauksissa työntekijän tulisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ilmoittaa työnantajalle aikomuksestaan jäädä isyys- tai vanhempainvapaalle hoitamaan ottolasta. Hoitovapaasta ottolapsen vanhempien, kuten muidenkin vanhempien, olisi ilmoitettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin erityisestä yhden kuukauden ilmoitusajasta silloin, kun kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole mahdollista puolison työhönmenon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjes-

telyjen takia. Yhden kuukauden ilmoitusajan käyttö edellyttäisi kuitenkin, että siitä ei aiheutuisi työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Merenkulussa tällainen vakava haitta voisi olla seurausta aluksella käytössä olevasta vuorottelujärjestelmästä ja sijaisen saamiseen liittyvistä ongelmista. Jos lyhyemmän ilmoitusajan hyväksymisestä aiheutuisi työnantajan toiminnan ja työn järjestelyjen kannalta kohtuuttomia hankaluuksia työpaikalla, työnantaja voisi perustelut esittäessään kieltäytyä yhden kuukauden ilmoitusajasta. Vakavaa haittaa arvioitaisiin vastaavalla tavalla kuin työnantajan oikeutta kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta. Näin ollen yhden kuukauden ilmoitusaika ei olisi käytössä silloin, kun työnantaja osoittaa, että työntekijän vanhempainvapaalle jääminen kahta kuukautta lyhyemmällä ilmoitusajalla aiheuttaa sellaista vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Jos työnantaja ei edellä mainituista syistä hyväksyisi yhden kuukauden ilmoitusaikaa, työntekijä voisi jäädä vanhempainvapaalle pääsäännön mukaisesti eli kahden kuukauden kuluttua ilmoituksen tekemisestä. Lyhyempi ilmoitusaika koskisi vain vapaasta ilmoittamista, ei jo ilmoitetun vapaan ajankohdan muuttamista.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin jo ilmoitetun perhevapaan ajankohdan muuttamisen edellytyksistä. Perhevapaan ajankohdasta ja vapaan pituudesta annettu ilmoitus sitoo työntekijää, ellei ajankohdan muuttamiselle ole lapsen hoitoedellytysten muuttumisesta johtuvaa perusteltua syytä. Perusteltua syytä on arvioitava samojen kriteerien mukaan kuin mitä edellä on 2 §:n yhteydessä esitetty.

Jos vapaan ajankohdan muuttaminen on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi, työntekijä saisi varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan ilmoittamalla siitä niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saisi perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohtaa ennen vapaan alkamista ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

5 §. Osittainen hoitovapaa. Ehdotetun säännöksen 1 momentin mukaan osittaista

hoitovapaata voisi saada työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä vähintään kuusi kuukautta edeltävien 12 kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata olisi mahdollista saada oman lapsen tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi 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 voisi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Lisäksi osittaista hoitovapaata voisi saada erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaisairaavan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Oikeuden toteuttaminen edellyttäisi, että työntekijä toimittaa työnantajalle selvityksen lapsen erityisestä hoidon ja huollon tarpeesta. Kysymykseen tulisi lääketieteellinen arvio lapsen sairaudesta ja toimintakyvystä. Säännöstä työntekijän oikeudesta pidennettyyn osittaiseen hoitovapaaseen arvioitaisiin samoin perustein kuin työsopimuslain vastaavaa säännöstä.

Osittaisen hoitovapaan käyttö perustuisi työnantajan ja työntekijän välillä tehtyyn sopimukseen. Saatuaan työntekijältä selvityksen lapsen sairaudesta tai vammasta johtuvasta erityisestä huollon tai hoidon tarpeesta työnantajalla olisi tosin 2 momentin mukaan oikeus kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta ainoastaan, jos työajan lyhentämisestä aiheutuu vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle. Osittaisen hoitovapaan toteuttaminen aiheuttaisi vakavaa haittaa aluksen toiminnalle esimerkiksi silloin, kun aluksella käytössä oleva vuorottelujärjestelmä tai aluksen liikennöintialue ei mahdollista työntekijän työajan lyhentämistä. Myös huomattavat vaikeudet löytää osaavaa sijaista osa-aikatyöhön tekemään osittaiselle hoitovapaalle siirtyvän työntekijän puuttuvaa työaika muodostaisivat säännöksessä tarkoitettua vakavaa haittaa. Toisaalta taas, jos aluksella työssä olevista työntekijöistä useampi on halukas siirtymään osa-aikatyöhön, työnantajalla ei olisi tämän säännöksen nojalla oikeutta kieltäytyä myöntämästä osittaista hoitovapaata.

Osittainen hoitovapaa perustuisi työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen työ-

ajan lyhentämisestä. Sopimus tehtäisiin yleensä määräajaksi. Vammaisen ja pitkäaikaissairaana lapsen hoitamiseksi tarkoitettu osittaista hoitovapaata koskeva sopimus voitaisiin tehdä jatkumaan siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Määräajaksi tehty sopimus sitoisi sopijapuolia koko sopimuskauden. Se voitaisiin kesken sopimuskauden päättää ainoastaan osapuolten välisellä sopimuksella tai silloin, kun 6 §:n mukaiset osittaisen hoitovapaan keskeyttämisedellytykset olisivat olemassa. Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen työntekijän yksipuolisin toimin olisi siten mahdollista ainoastaan lapsen hoitoedellytyksissä tapahtuneesta muutoksesta johtuvasta perustellusta syystä. Perustellun syyn osalta viitataan 2 §:n yhteydessä esitettyyn.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta silloin, kun työnantaja ja työntekijä eivät pääse siitä sopimukseen, mutta työnantajalla ei ole 2 momentin nojalla oikeutta kieltäytyä osittaista hoitovapaata koskevan sopimuksen tekemisestä tai hoitovapaan antamisesta. Vastaavaa säännöstä ei ole nykyisessä merimieslaissa, vaan voimassa olevan lain mukaan osittainen hoitovapaa on puhtaasti sopimuksenvarainen asia.

Jos osittaisesta hoitovapaasta ei voida arvioida aiheutuvan 2 momentissa tarkoitettua vakavaa häirtä työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen. Jos työntekijä ja työnantaja eivät pääse hoitovapaan järjestämisen yksityiskohdista sopimukseen, työntekijälle on annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja ajan kohta määräytyisivät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa toteutetaan lyhentämällä työntekijän työaika puoleen vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän mukaisesti.

Osittaisen hoitovapaan käyttämiseen liittyvät matkakustannukset jäisivät ehdotuksen mukaan työntekijän itsensä maksettaviksi.

Lapsella tarkoitettaisiin edelleen paitsi työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luetuna, myös aviopuolison ja avopuolison

lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.

6 §. Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen. Osittainen hoitovapaa perustuu pääsääntöisesti työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen työajan lyhentämisestä. Sopimus tehdään yleensä määräajaksi. Vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen hoitamiseksi tarkoitettu osittaista hoitovapaata koskeva sopimus voidaan tehdä jatkumaan siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Määräajaksi tehty sopimus sitoo sopijapuolia koko sopimuskauden. Lähtökohtaisesti se voidaan päättää kesken sopimuskauden ainoastaan osapuolten välisellä sopimuksella. Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen työntekijän yksipuolisin toimin on mahdollista ainoastaan lapsen hoitoedellytyksissä tapahtuneesta muutoksesta johtuvasta perustellusta syystä. Tällöin vapaan keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kuukautta aikaisemmin.

Pykälä vastaa merimieslain 32 d §:n 3 momenttia.

7 §. Tilapäinen hoitovapaa. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Oikeus olla tilapäisesti pois töistä sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi olisi työntekijällä silloin, kun kyse on hänen omasta lapsestaan, joko biologisesta lapsesta tai ottolapsesta siitä riippumatta, asuuko lapsi työntekijän kanssa samassa taloudessa. Vastaava oikeus työntekijällä olisi myös silloin, kun työntekijän taloudessa vakinaisesti asuva lapsi sairastuu.

Tilapäisen hoitovapaan saaminen ei edellyttäisi, että työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Muutoin säännös vastaa merimieslain 32 e §:n 1 momenttia.

Tilapäisen hoitovapaaseen olisi oikeutettu samanaikaisesti vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä olisi hoidon järjestämisen tai lapsen hoitamisen tarve. Tämän vuoksi työntekijällä ei olisi oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole

sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai ellei hän ole muutoin kykenemätön hoitamaan lasta.

Tilapäisen hoitovapaan pituus olisi kutakin sairautta kohden yhteensä enintään neljä työpäivää. Vanhemmat voisivat jakaa kyseisen ajan keskenään. Myös se vanhemmista, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa, olisi oikeutettu tilapäiseen hoitovapaaseen edellytyksien täytyessä.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän olisi ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta niin pian kuin mahdollista. Säännös vastaa merimieslain 32 e §:n 2 momenttia.

Työntekijän olisi esitettävä myös arvionsa poissaolon pituudesta, jotta työnantaja kykenisi varautumaan työntekijän poissaolon mahdollisesti edellyttämiin töiden järjestykseen. Tavallisesti ilmoitus tilapäisestä hoitovapaasta olisi mahdollista tehdä heti poissaolotarpeen ilmaantuessa. Joissain tapauksissa lapsen sairastuminen voi kuitenkin edellyttää työntekijältä sellaisia lapsen hoitamiseen liittyviä toimenpiteitä, jotka estävät poissaolosta ilmoittamisen välittömästi.

Työntekijän olisi esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä. Luotettavana selvityksenä pidettäisiin ensisijaisesti lääkärintodistusta. Olosuhteista ja esimerkiksi työpaikan käytännöstä riippuen myös muu selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä voitaisiin kuitenkin katsoa riittäväksi. Työntekijän olisi tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

8 §. Poissaolo pakottavasta perhesyystä. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus olla tilapäisesti poissa töistä silloin, kun työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Sisällöltään säännös vastaa pääosin merimieslain 32 f §:ää. Nykyisestä poiketen ei enää edellytetä, että työntekijä jää pois aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukselle Suomen satamassa.

Perheen käsitettä ei ole mahdollista määrittellä tyhjentyvästi. Säännöksessä perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheen-

omaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Säännöksen tarkoituksena on antaa työntekijälle oikeus jäädä pois työstä äkillisissä ja ennalta arvaamattomissa tilanteissa. Säännös on rajattu koskemaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka kohtaa työntekijän perhettä. Säännöksessä ei edellytetä, että poissaoloon oikeuttava pakottava syy johtuisi työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai tätä kohdannut onnettomuus voisi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, voisi hoitajan sairastuminen oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastensa hoidon muulla tavalla. Samoin esimerkiksi työntekijän asuintalossa tapahtunut onnettomuus tai onnettomuuden uhka, kuten esimerkiksi vesivahinko tai tulipalo, voisi oikeuttaa työntekijän olemaan poissa työstä.

Poissaolo-oikeus edellyttää, että työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijän on hänen perheen jäsentään kohdanneen onnettomuuden vuoksi mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan.

Säännösehdotus työntekijän oikeudesta olla poissa työstä pakottavista perhesyistä poikkeaa jossakin määrin työsopimuslain vastaavasta säännöksestä. Tämä johtuu laivatyöhön liittyvistä erityisolosuhteista. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä olisi, että työntekijän äkillinen poissaolo ei vaaranna aluksen meriturvallisuutta, mistä säädetään laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annetussa laissa.

Merityön erityinen luonne tulisi ottaa huomioon arvioitaessa niiden työntekijöiden työstä poissaolo-oikeutta, joiden työpaikalla olo on välttämätöntä alusturvallisuuden kannalta. Tällaisten henkilöiden oikeus työstä poissaoloon edellyttäisi korvaavan henkilön saamista työvuoroon poissaolevan tilalle, jos aluksen merikelpoisuuden säilyttäminen sitä edellyttää. Työntekijöiden oikeus työstä poissaoloon olisi siten erilainen riippuen sii-

tä, minkälaisissa tehtävissä työntekijä on laivalla.

Pykälän 2 momentin mukaan poissaolosta ja sen syystä olisi ilmoitettava niin pian kuin mahdollista. Lähtökohtana on siten, että työntekijä ilmoittaa työssä ollessaan työnantajalle, että hänellä on pakottava syy poistua työstä. Ellei tämä ole käytännössä mahdollista, voisi työntekijä poistua säännöksessä tarkoitettussa tilanteessa työpaikalta siitä ennakolta ilmoittamatta. Milloin kysymyksessä on työntekijä, jonka läsnäolo työpaikalla on meriturvallisuuden kannalta välttämätön, poissaolon tarpeesta olisi ilmoitettava aina etukäteen ja samalla olisi selvitettävä mahdollisuudet järjestää varamies työpaikalle.

Työnantajalle olisi pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Luotettava selvitys voi asian laadusta riippuen olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai esimerkiksi taloyhtiön taikka isännöitsijän antama selvitys.

9 §. Palkanmaksuvelvollisuus. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla ei edelleenkään pääsääntöisesti olisi palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta. Nykyiseen tapaan työnantajalla olisi kuitenkin velvollisuus maksaa palkkaa äitiysvapaan ajalta työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua. Palkanmaksuvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus määräytyisi työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden perusteella. Säännös vastaa merimieslain 32 h §:n 1 momentin säännöstä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta äitiysvapaan ajalta.

Nykyisen merimieslain 32 h §:n 2 momentin mukaan työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa 25 §:n mukaisesti myös silloin, kun työntekijä on raskauteen liittyvän sairauden vuoksi estynyt tekemästä työtään. Velvollisuutta sairausajan palkan maksamiseen ei kuitenkaan ole työntekijän äitiys- tai vanhempainvapaan aikana. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta ei ehdoteta otettavaksi erityistä säännöstä lakiin, vaan jatkossa työntekijän oikeus sairausajan palkkaan määräytyisi sairausajan palkkaa koskevan 2 luvun 10 §:n mukaisesti myös silloin, kun työkyvyttömyys

on seurausta raskauteen liittyvästä sairaudesta.

Pykälän 2 momentissa asetettaisiin työnantajalle velvollisuus korvata raskaana olevan työntekijän raskaudenaikaisista lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida tehdä työajan ulkopuolella. Käytännössä säännös tarkoittaa sitä, että työntekijä voi osallistua synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin täydellä palkalla, jos tutkimuksia ei voida tehdä työajan ulkopuolella.

Ehdotettu säännös vastaa työsopimuslain 4 luvun 8 §:ää ja pykälän 2 momentti nykyisen merimieslain 32 h §:n 3 momenttia.

10 §. Työhönpaluu. Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta palata työhön perhevapaan päätyttyä. Ensimmäiseksi työntekijällä olisi oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Tämä käsittäisi myös työntekijän oikeuden palata töihin samalle alukselle, jolla hän työskenteli ennen perhevapaalle jäämistään. Työntekijän työsuhteen ehdot säilyisivät vähintään entisinä lukuun ottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä olisi vastaavasti oikeus palata aikaisempaan työaikaansa.

Jos aikaisempaan työhön palaaminen ei olisi mahdollista, työnantajan olisi tarjottava työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa työntekijän työsopimuksen mukaista työtä. Työnantajalla ei siten olisi oikeutta tarjota mitä tahansa työtä aikaisemman työn sijasta, vaan tarjottavan työn tulisi olla sekä työntekijän työsopimuksen mukaista että aikaisempaa työtä vastaavaa. Tarjotun ja aikaisemman työn vastaavuutta arvioitaessa kiinnitettäisiin huomiota työntekijän aikaisemmin tekemän työn sisällön lisäksi työntekijän koulutukseen ja kokemukseen. Jos myöskään aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ei olisi tarjolla, tulisi työnantajan tarjota työntekijälle muuta työntekijän työsopimuksen mukaista työtä.

Perhevapailta työhön palaavalle työntekijälle ei ole aina mahdollista tarjota aikaisempaa eikä mitään muutakaan hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Työnantajan oikeuteen irtisanoa tai lomauttaa työntekijä tällaisessa tapauksessa sovellettaisiin yleisiä työsopimuksen irtisanomista ja lomauttamis-

ta sekä niihin liittyvää koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

Pykälä vastaa työsopimuslain 4 luvun 8 §:ää ja asialliselta sisällöltään nykyisen merimieslain 40 §:ään sisältyvää säännöstä työntekijän oikeudesta palata entiseen työhönsä perhevapaan päättymisen jälkeen.

6 luku. Lomauttaminen

Luvussa säädettäisiin kokoavasti lomauttamisen edellytyksistä sekä lomauttamiseen liittyvistä menettelytavoista. Lisäksi siinä säädettäisiin työnantajan ja työntekijän asemasta lomautuksen aikana sekä työsuhteen päättämisestä lomautuksen perusteella sen kestäessä. Luvun säännökset vastaisivat työsopimuslain vastaavia säännöksiä.

1 §. Lomauttamisen määritelmä. Lomauttamisen käsite määriteltäisiin 1 §:ssä. Lomauttamisella tarkoitettaisiin *1 momentin* mukaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työntekijän ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttamisen tarpeen tulisi johtua taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Se voisi perustua työnantajan yksipuoliseen päätökseen tai, milloin lomauttamisen perusteesta ja toteuttamistavasta on työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden välillä yksimielisyys, sopimukseen. Lomauttamisen tulisi silloinkin, kun siitä sovitaan, perustua työnantajan aloitteeseen. Jos työntekijän ja palkanmaksun keskeyttämisestä sovittaisiin työntekijän aloitteesta ja hänen tarpeestaan lähtien, kysymyksessä ei olisi tässä luvussa tarkoitettu lomauttaminen, vaikka osapuolten asema työsopimukseen liittyvien päävelvoitteiden osalta olisikin samankaltainen. Työntekijän aloitteesta sovitun työntekijän ja palkanmaksun keskeyttämisen vaikutukset esimerkiksi vuosiloman ansaintaan tai työttömyysturvaetuuksiin määräytyisivät asianomaisten lakien säännösten mukaan.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttaminen voitaisiin toteuttaa joko keskeyttämällä työntekijän kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuk-

sen mukaista säännöllistä viikoittaista tai vuorokautista työaikaa.

Lomautuksen tarkoituksena olisi antaa yritykselle tai muulle työnantajayhteisölle mahdollisuus sopeuttaa toimintansa olemassa oleviin toimintaedellytyksiin. Vaikka työnantaja voisi lomauttaa työntekijän toistaiseksi, lomautus olisi aina väliaikainen toimenpide. Työnantaja saisi lomauttaa työntekijän ainastaan siinä määrin kuin se on lomauttamisen perusteiden kannalta välttämätöntä. Lomautuksen toteuttamistavan ja lomautuksen keston sekä työajan lyhennyksen määrän tulisi siten olla oikeassa suhteessa työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta johtuvaan tarpeeseen.

Lomautuksen aikana työntekijällä ei ole työntekovelvoitetta eikä työnantajalla vastaavasti palkanmaksuvelvollisuutta. Muut sopijapuolten työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet sen sijaan säilyisivät lomautuksen aikana. Työntekijän työsopimukseen ja 4 luvun 1 §:ään perustuva lojaliteettivelvollisuus olisi lomautuksen aikana voimassa kuitenkin jossain määrin eri muodossa tai vahvuisena. Tämä johtuisi muun muassa pykälän 2 momentista, jossa säädettäisiin työntekijän oikeudesta ottaa lomautuksen ajaksi työtä toiselta työnantajalta.

Uutta työsopimusta tehdessään työntekijän olisi kuitenkin otettava huomioon aikaisemman työsuhteen ensisijaisuus. Lomautuksen päättyessä työntekijällä olisi velvollisuus palata varsinaisen työnantajansa palvelukseen 6 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Tehdessään uuden työsopimuksen lomautuksen ajaksi työntekijän olisi lisäksi huolehdittava siitä, ettei hän tee työnantajansa toiminnan kannalta laakiehdotuksen 4 luvun 3 §:ssä tarkoitettua kilpailevaa työsopimusta. Salassapitovelvollisuus säilyy lomautuksen aikana.

Pykälän 2 momentissa viitattaisiin vielä 13 luvun 7 §:n säännökseen, jossa säädettäisiin työntekijän oikeudesta käyttää palkkaetuna annettua asuntoa lomautuksen aikana.

2 §. Lomauttamisen perusteet. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantaja saisi lomauttaa työntekijän, jos hänellä on laakiehdotuksen 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Työntekijä voitaisiin siten lomauttaa, kun tarjolla oleva työ on

taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai kohtuudella koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työntekijää ei sitä vastoin saisi lomauttaa 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetun työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen eikä 9 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun purkamisperusteen täytyessä.

Momentin 2 kohdan mukaan työnantaja voisi yksipuolin päätöksin lomauttaa työntekijän myös silloin, kun tarjolla oleva työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työntekijän lomauttaminen olisi sallittua vain työn tai työn tarjoamisedellytysten vähentyessä tilapäisesti. Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsottaisiin lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. Työn tilapäisen vähenemisen rajaksi säädetyllä 90 päivällä ei kuitenkaan otettaisi kantaa 8 luvun 3 §:ssä säädettyyn taloudellisen tai tuotannollisen irtisanomisperusteen edellytyksenä olevaan työn vähentymisen pysyvyyteen, vaan se osoittaisi, että 2 kohdan mukaan työntekijä saataisiin lomauttaa määräajaksi tai arvioiduksi 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi.

Edellä tarkoitettu 90 päivän sääntö olisi eräänlainen joustava mitta määräaikaiselle lomauttamiselle. Jos työnantajalla olisi tarve lomauttaa työntekijä vielä 90 päivää jatkuneen lomautuksen jälkeen, lomautusta voitaisiin työnantajan päätöksin jatkaa lyhyehköksi määräajaksi 2 kohdassa tarkoitettujen perusteiden edelleen täytyessä. Lomautuksen jatkamisesta voitaisiin myös sopia pykälän 2 momentin mukaisin edellytyksin. Jos jo etukäteen tiedetään lomautustarpeen jatkuvan jossain määrin yli 90 päivää, työntekijä voitaisiin lomauttaa täksi tiedossa olevaksi ajaksi.

Momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettu edellytyksin lomautus voitaisiin toteuttaa myös lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaika. Työaika saataisiin lyhentää ainoastaan siinä määrin, kuin se olisi välttämätöntä työn vähentymisen vuoksi. Tällöin

huomioon olisi otettava sekä työajan lyhentämisen määrä että sen kesto. Momentin 1 kohdassa tarkoitettujen perusteiden täytyessä työajan lyhennys voitaisiin toteuttaa myös toistaiseksi.

Lomauttamisen edellytyksenä olisi sekä 1 momentin 1 että 2 kohdan mukaan se, että työntekijälle ei voida lomautuksen sijasta tarjota muuta työtä tai järjestää hänelle koulutusta siten kuin 8 luvun 4 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi. Lomautettaessa työntekijä momentin 2 kohdan nojalla määräajaksi muun työn tarjoamisvelvollisuuden ja koulutuksen järjestämisvelvollisuuden sisältö ei olisi aivan niin laaja. Velvollisuuden sisältöä olisi arvioitava kussakin lomautustilanteessa erikseen ottaen huomioon muun muassa työnantajan toiminnasta johtuvat tarpeet sekä hänen toimintaedellytyksensä ylipäänsä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus ja koulutuksen järjestämisvelvollisuus koskisivat myös työajan lyhennyksin toteutettavaa lomautusta.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä saisivat sopia lomauttamisesta ja sen toteuttamistavasta työpaikalla vain työsuhteen kestäessä tilannekohtaisesti eikä yleisesti esimerkiksi työsopimusta solmittaessa. Sopia voitaisiin myös 4 §:ssä säädettyä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin työntekijä voitaisiin lomauttaa vain määräajaksi ja vain silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Lomautusperusteen täytyminen edellyttäisi, että joko työpaikalla yleisesti tai työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä on yksimielisyys lomautuksen tarpeesta ja toisaalta siitä, kuinka pitkäaikaista lomautusta työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen edellyttää. Lomautuksen keston osalta työnantajan ja työntekijän sopimusvapautta ei ehdoteta rajoitettavaksi 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen työnantajan päätöksin olisi mahdollista ainoastaan 3 momentissa säädetyin edellytyksin. Tehdessään työsopimuksen määräaikaisena sopijapuolet sitoutuvat täyttämään sopimuksesta johtuvat velvoitteensa koko sovittun määräajan, ellei so-

pimus ole irtisanomisehtonsa perusteella, laissa säädetyin purkamisperustein tai lakiehdotuksen 8 luvun 6 ja 7 §:ssä säädetyin erityisperustein päätettävissä ennen sopimuskauden päättymistä. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työnantaja saisi lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän ainoastaan silloin, kun tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Vakituisen työntekijän lakiin tai työehtosopimusmääräykseen perustuvaa erityistä suojaa, esimerkiksi hänen asemaansa lomautusjärjestyksessä, ei tällöin otettaisi huomioon. Säännös merkitsisi sitä, että määräaikaisin sopimuksin palkatulla sijaisella ei siten olisi parempaa lomautussuojaa kuin sillä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä, jonka sijaisena hän on.

Jos määräaikaisessa sopimussuhteessa oleva työntekijä lomautetaan, työntekijällä olisi oikeus purkaa sopimus lakiehdotuksen 9 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan. Lomautuksen kestäessä työntekijällä olisi myös oikeus irtisanoa sopimus 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen lomautussuojasta säädettäisiin *4 momentissa*. Lomautus olisi mahdollista vain 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla. Peruseriaatteena on, että luottamusmies lomautettaisiin viimeisenä, edellyttäen, että hän ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenee selviytymään jäljellä olevista tehtävistä.

3 §. Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen. Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksesta. Ennakkoselvityksen antamisvelvollisuuden tarkoituksena olisi varmistaa, että työntekijä saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon tulevasta lomautuksesta. Ennakkoselvitys olisi annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Se voitaisiin antaa suullisesti tai kirjallisesti. Siinä olisi oltava tieto lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Ennakkoselvityksestä tulisi siten käydä ilmi työnantajan arvio muun muassa siitä, toteutettaisiinko lomautus osa- vai kokoaikaisena ja

olisiko lomautus yhdenjaksoinen vai koostuisiko se useista erillisistä ajanjaksoista.

Ennakkoselvitys olisi annettava yleensä työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos lomautus kohdistuisi useampaan kuin yhteen työntekijään, selvitys voitaisiin antaa työntekijän sijasta työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti.

Pykälän *2 momentin* mukaan työnantajan olisi varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Säännöksellä luotaisiin työntekijöille oikeus lausua mielipiteensä suunnitteilla olevasta lomautuksesta myös sellaisissa yrityksissä, jotka eivät kuulu yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) piiriin. Kuuleminen olisi toteutettava ennakkoselvityksen antamisen jälkeen mutta ennen lomautusilmoituksen antamista siten, että työnantaja voisi ottaa huomioon työntekijöiden näkemykset ennen lopullista lomautuksesta päättämistä. Pykälän 1 ja 2 momentin rikkomisesta ei olisi itsenäistä sanktiota.

Pykälän *3 momentin* mukaan ennakkoselvitysvelvollisuutta ei kuitenkaan olisi silloin, kun työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa. Tällaisia säännöksiä ja määräyksiä on ennen kaikkea yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa sekä eräissä työehtosopimuksissa.

4 §. Lomautusilmoitus. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantajan olisi ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoitus olisi toimitettava työntekijälle ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Lomautusilmoitus olisi tarkoituksenmukaista antaa yleensä kirjallisesti, mutta myös suullinen ilmoitus olisi pätevä.

Ilmoituksen toimittaminen henkilökohtaisesti ei ole aina mahdollista. Jos ilmoitusta ei voitaisi antaa henkilökohtaisesti, sen saisi toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoitus olisi tällöinkin toimitettava työntekijälle niin hyvissä ajoin, että se tulee työntekijän tietoon viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoituksen toimittamisella sähköisesti tarkoitettaisiin muun muassa telekopion tai sähköpostin käyttämistä. Ilmoitukseen ve-

toavan osapuolen olisi näytettävä toteen lomautusilmoituksen tiedoksi tulemisen ajan kohta. Lomautusilmoitus olisi lähtökohtaisesti aina toimitettava lomautettavalle työntekijälle itselleen, eikä sitä olisi mahdollista toimittaa työntekijän sijasta työntekijän edustajalle ilman työntekijän suostumusta.

Lomautusilmoituksessa olisi mainittava lomautuksen peruste ja sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Määräaikaisen lomautuksen kesto olisi ilmoitettava täsmällisesti. Toistaiseksi voimassa olevasta lomautuksesta olisi sen sijaan ilmoitettava sen arvioitu kesto. Arvio ei sitoisi työnantajaa, eikä arvion osoittautuminen virheelliseksi edellyttäisi uuden lomautusilmoituksen antamista.

Lomautusilmoituksen tarkoituksena olisi antaa työntekijälle mahdollisuus varautua työnteon ja palkanmaksun keskeytymiseen. Tällaista tarvetta ei ole, jos työntekijän työnteke ja palkanmaksu on jo keskeytynyt muusta syystä, esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan tai asevelvollisuuden suorittamisen vuoksi. Tämän vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi. Jos työntekijä ilmoittaisi lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan olisi kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Lomautusilmoitus olisi pykälän 3 momentin mukaan annettava tiedoksi myös lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Tämän lisäksi työnantajan olisi ilmoitettava lomautuksesta työvoimaviranomaiselle, jos lomautus kohdistuisi vähintään kymmeneen työntekijään. Ilmoituksen tarkoituksena olisi, että työvoimaviranomaisilla olisi mahdollisuus varautua jo ennalta laajoihin lomautuksiin ja suunnitella, mihin koulutus- tai muihin toimenpiteisiin lomautusten johdosta olisi tarpeellista ryhtyä. Jos työnantajalla on vastaava ilmoitusvelvollisuus jonkin muun lain perusteella, ilmoitusta työvoimaviranomaiselle ei tarvitsisi kuitenkaan tehdä.

5 §. *Todistus lomauttamisesta.* Työnantajalla ei olisi 4 §:n mukaan velvollisuutta antaa lomautusilmoitusta kirjallisesti. Työnteki-

jä tarvitsee kuitenkin yleensä lomautuksesta kirjallisen todistuksen muun muassa työttömyyspäivärahan hakemista varten. Tämän vuoksi pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantajalla olisi velvollisuus antaa lomautuksesta kirjallinen todistus, jos työntekijä sellaista pyytää. Todistuksesta olisi käytävä ilmi vastaavat seikat kuin lomautusilmoituksesta eli ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto. Työnantajalla ei olisi velvollisuutta antaa erillistä todistusta lomauttamisesta, jos lomautusilmoitus on annettu kirjallisesti ja edellä mainitut seikat käyvät siitä ilmi.

6 §. *Työhönpaluu lomautuksen jälkeen.* Toistaiseksi lomautetulla työntekijällä ei ole lomautuksen alkaessa tarkkaa tietoa lomautuksen päättymisajankohdasta. Hänellä ei tavallisesti ole mahdollisuutta arvioida lomautuksen päättymisajankohtaa myöskään lomautuksen kestäessä. Koska on välttämätöntä, että työntekijälle jää kohtuullinen aika varautua lomautuksen päättymiseen, ehdotetaan pykälän 1 momenttiin otettavaksi säännös, jonka mukaan työnantajan olisi ilmoitettava toistaiseksi lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. Ilmoitusajan pituudesta voitaisiin sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

Lomautettu työntekijä saisi 1 §:n 2 momentin mukaan ottaa lomauttamisen ajaksi muuta työtä. Toistaiseksi lomautettu työntekijä olisi kuitenkin edellä selostetun mukaisesti velvollinen palaamaan varsinaisen työnantajansa työhön seitsemän päivän kuluttua sitä koskevasta ilmoituksesta. Koska lakiehdotuksen 7 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan lyhyin työntekijän noudatettava irtisanomisaika olisi 14 päivää, työntekijällä ei olisi kyseisen säännöksen perusteella oikeutta päättää lomautuksen aikana alkanutta työsuhdettaan siihen mennessä, kun hän olisi velvollinen palaamaan varsinaisen työnantajansa työhön, ellei asiasta ole sovittu toisen työnantajan kanssa.

Tämän vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työntekijällä olisi oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työ sopimus viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Erityisen irtisanomisajan

ehdotetaan olevan kaksi päivää lyhyempi kuin työhön palaamista koskeva ilmoitusaika sen vuoksi, että työntekijällä ei aina ole mahdollisuutta ilmoittaa toiselle työnantajalle työsopimuksen irtisanomisesta heti saatuaan tiedon velvollisuudestaan palata varsinaisen työnantajansa työhön. Koska työntekijän tarve päättää työsopimuksensa nopeasti voi tulla esille yhtä lailla määräaikaisten kuin toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten kohdalla, irtisanomisoikeus koskisi myös määräaikaista työsopimuksia.

Erityinen irtisanomisoikeus edistäisi työntekijän mahdollisuuksia ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä ilman, että hän joutuisi rikkomaan velvollisuuksiaan kumpaakaan työnantajaa kohtaan. Toisaalta työntekijän irtisanomisoikeus voisi joissain tilanteissa aiheuttaa merkittävää haittaa toiselle työnantajalle, jos tämä ei ole ollut tietoinen työntekijän lomautuksesta eikä siten ole osannut varautua työsopimuksen nopeaan päättymiseen. Tämän vuoksi on suositeltavaa, että työntekijä kertoisi lomautuksesta työhönoton yhteydessä.

7 §. Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen. Pykälän 1 momentin mukaan tässä luvussa tarkoitettulla tavalla lomautetulla työntekijällä olisi oikeus lomautuksen kestäessä irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti. Lomautetun työntekijän oikeus irtisanoa työsopimuksensa olisi riippumaton siitä, onko työsopimus voimassa toistaiseksi vai määräaikainen. Työntekijällä ei kuitenkaan olisi mainittua irtisanomisoikeutta lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana, jos hän olisi saanut joko lomautuksen alkaessa tai sen aikana tiedon lomautuksen täsmällisestä päättymisajankohdasta. Lomautuksen viimeisen seitsemän päivän aikana työntekijä voisi tietenkin sanoa irti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksensa noudattaen työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa. Sitä vastoin määräaikainen työsopimus sitoisi näissä tapauksissa lomautettua työntekijää määräajan päättymiseen saakka.

Tämän luvun 4 §:n 1 momentin mukaan lomautusilmoitusaika olisi 14 päivää, joka olisi usein lyhyempi kuin työsopimuksen irtisanomisaika. Myös työehtosopimusikäntönessä on lomautusilmoitusaika yleisesti so-

vittu irtisanomisaikaa lyhyemmäksi. Lomautuksen ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Jotta työntekijä ei jäisi ilman irtisanomisajan palkkaa työnantajan irtisanoessa työsopimuksen lomautuksen kestäessä, ehdotetaan 2 momentissa, että työnantajalla olisi velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkka irtisanoessaan työsopimuksen lomautuksen kestäessä. Jos työsuhteessa noudatettava lomautusilmoitusaika olisi 14 päivää pitempi, olisi työnantajalla kuitenkin pykälän mukaan oikeus vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkka.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta irtisanoa työsopimuksensa vähintään 200 päivää yhdenjaksoisesti jatkuneen lomautuksen jälkeen menettämättä oikeuttaan irtisanomisajan palkkaansa. Tällöin hänellä olisi oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään. Lomautuksen yhdenjaksoisuutta ei katkaisisi esimerkiksi vuosiloma tai tämän säännöksen kiertämiseksi tarjottu lyhytaikainen työ.

Työsopimus päättyisi näin ollen lomautetun työntekijän irtisanomana heti ja työntekijällä olisi oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa pykälän 2 momentissa säädettävien tavoin.

7 luku. Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §. Määräaikaiset sopimukset. Pykälän 1 momentin mukaan määräaikainen työsopimus päättyisi ilman irtisanomista määräajan tai sovitun työn päättyessä aluksen saavuttua satamaan. Säännös koskisi sekä kalenteriaikaan sidottuja määräaikaista sopimuksia että muutoin 1 luvun 3 §:ssä säädetyin tavoin määräaikaisena pidettäviä sopimuksia.

Ehdotetun säännöksen mukaan määräaikainen sopimus päättyy aluksen saavuttua satamaan. Säännös vastaa voimassa olevan lain 47 §:ää, jonka mukaan määräajaksi tehty työsopimus on määräajan päättymisestä huolimatta voimassa, kunnes alus saapuu satamaan. Säännöstä olisi voimassa olevan lain tapaan tulkittava niin, että työsopimus ei kuitenkaan pääty satamassa, johon alus poikkeaa vain satunnaisesti ja lyhytaikaisesti aluksessa

olevien, aluksen tai lastin turvallisuuden vuoksi.

Pykälän 2 momentissa olisi säännös työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle määräaikaisen työsuhteen päättymisen ajankohdasta tilanteissa, joissa työntekijän on sitä vaikea etukäteen arvioida. Silloin kun vain työnantaja tietää sopimuksen päättymisajan, työnantajan olisi täytettävä ilmoitusvelvollisuutensa viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei estäisi työsuhteen päättymistä. Työnantajan velvollisuus korvata työntekijälle laiminlyönnistä aiheutunut vahinko määräytyisi 12 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettävällä tavalla.

Määräaikainen sopimus lakkaisi 1 momentissa säädetyin tavoin ilman irtisanomisaikaa, jos muusta ei ole sovittu. Sopimusoikeudessa noudatettavan sopimusvapauden periaatteen mukaisesti työsuhteen päättämisen voisivat kuitenkin sopia määräaikaiseen sopimukseen liitettävästä irtisanomishetkestä siten, että työsuhteeseen päätyisi sovitun määräajan kuluessa, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota. Työsuhteen irtisanomisaikaa työnantajan tulisi noudattaa tämän luvun irtisanomisaikojen, 7 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjen irtisanomisperusteiden ja 9 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjen irtisanomisperusteiden lisäksi.

Hyvin pitkiksi ajoiksi tehdyt määräaikaiset sopimukset voivat rajoittaa kohtuuttomasti sopijapuolten toimintamahdollisuuksia. Tämän vuoksi pykälän 3 momentiksi on tarpeen ottaa työsuhtelakiin vastaava säännös, jonka mukaan viittä vuotta pitemmäksi määräajaksi tehty työsuhteeseen olisi viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoimin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen. Määräaikaisesta sopimuksesta tulisi viiden vuoden kuluttua irtisanomisenvarainen sopimuksen kuitenkin muutoin pysyessä määräaikaisena. Irtisanomisoikeus olisi sekä työntekijällä että työnantajalla, jonka kuitenkin tulisi noudattaa muun muassa 7 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjä irtisanomisperusteita.

Vaikka määräaikainen sopimus sitoo sopijapuolia sovitun sopimuskauden loppuun, lakiehdotuksen 8 luvun 1 §:ssä säädettyissä erityistapauksissa myös se on irtisanottavissa. Työn-

tekijällä on oikeus irtisanota työsuhteeseen sen kestoajasta riippumatta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Niin ikään saneerausmenettelyn sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman johdosta myös määräaikainen työsuhteeseen voidaan irtisanota 8 luvun 6 ja 7 §:ssä säädettyä irtisanomisaikaa noudattaen.

2 §. *Eroamiskä.* Pykälässä säädettäisiin työsuhteen päättymisestä työntekijän eläkeiän perusteella. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijän työsuhteeseen päätyisi automaattisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Työsuhteen jatkaminen 68 ikävuoden jälkeen edellyttäisi siten aina osapuolten välistä sopimusta. Säännös vastaa muiden palvelusuhdelakien vastaavia säännöksiä, jotka on jo aiemmin saatettu vastaamaan eläkelakeihin tehtyjä joustavaa eläkeikää koskevia muutoksia.

Säännös merkitsee sitä, että työntekijällä on oikeus jatkaa työsuhteessa 68 vuoden ikään asti, mikäli työsuhteen edellytykset muutoin ovat olemassa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työsuhteen tekemisestä työntekijän saavutettua 68 vuoden iän. Työnantaja ja työntekijä voisivat halutessaan tehdä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, johon sovellettaisiin muun muassa erityisluokituksen työsuhteen päättämistä koskevia säännöksiä. Työsuhdetta voitaisiin niin ikään jatkaa määräaikaisena. Tässä tapauksessa määräaikaisen sopimuksen tekemiselle ei edellytettäisi lain 1 luvun 4 §:ssä säädettyä perusteltua syytä. Sopimus olisi siten tehtävissä sopijapuolten niin halutessa ja sopimusta voitaisiin myös jatkaa niin sanotun ketjusopimuskiellon estämättä.

3 §. *Yleiset säännökset irtisanomisajasta ja työsuhteen päättymispaikasta.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanomisesta. Säännös koskisi sekä alunperin toistaiseksi solmittuja sopimuksia että toistaiseksi voimassa olevaksi muuttuneita sopimuksia. Kuten työsuhteen solmiminen, myös sen päättäminen olisi tehtävä kirjallisesti. Irtisanomisaikaa alkaminen edellyttää vastapuolen tie-

toon saatettua kirjallista irtisanomisilmoitusta.

Pykälän 2 momentissa olisivat irtisanomis-aikaa koskevat yleiset säännökset. Irtisanomisajasta voidaan sopia sekä työsopimuksella että työehtosopimuksella. Momentin mukaan irtisanomisaika voidaan voimassa olevan lain tapaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta olisi noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Momentin mukaan on mahdollista, että työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa pidempi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, työntekijä saisi noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa. Säännös vastaa sisällöltään voimassa olevaa lakia.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työsopimuksen päättymispaikasta. Ensinnäkin työsopimus voisi päättyä vasta, kun alus irtisanomisajan päätyttyä on saapunut satamaan, jossa työntekijä voi vapaasti poistua aluksesta. Lisäksi momentissa säädettäisiin työsuhteen päättymispaikasta erityisolosuhteissa. Jos työsopimuksen päättämisen perusteena on alukseen kohdistuva sodankaltainen uhka tai aluksen määräsatamassa esiintyvä vaarallinen tartuntatauti, työsuhde päättyy, kun työnantaja on toimittanut työntekijän satamaan, josta tämä voi turvallisesti matkustaa kotiin. Pykälässä ei olisi säännöksiä työsuhteen päättymispaikasta työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa.

Momentin säännökset työsopimuksen päättymispaikasta vaikuttaisivat työsuhteen päättymisen ajankohtaan. Irtisanottaessa työsopimus työsuhde lakkaa irtisanomisajan päättymisen jälkeen aluksen ollessa tässä momentissa tarkoitettussa satamassa. Säännöksellä on liittymä työntekijän vapaata kotimatka-oikeutta koskeviin säännöksiin.

4 §. *Yleiset irtisanomisajat.* Pykälässä säädettäisiin työsopimuksessa noudatettavista irtisanomisajoista. Irtisanomisajat olisivat 1 momentin mukaan, kuten voimassa olevassa laissa ja työsopimuslaissa, toisin sovittavissa. Laissa säädetyt irtisanomisaikoja noudatettaisiin vain, jos työnantaja ja työntekijä eivät olisi työsopimuksessa muuta sopineet tai työsuhteeseen sovellettavassa työeh-

tosopimuksessa ei ole irtisanomisajoista laista poikkeavia määräyksiä.

Pykälässä ehdotetut irtisanomisajat vastaisivat merimieslain säännöksiä. Irtisanomisaikojen pituus määräytyisi edelleen työsuhteen yhdenjaksoisen keston mukaan. Työsuhteessa sovellettaisiin yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden; kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta; kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta; neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta; viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta ja kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän noudatettavien irtisanomisaikojen porrastuksesta työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella. Työntekijän olisi noudatettava 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden; yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta ja kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.

5 §. *Työsuhteen päättäminen ilman irtisanomisaikaa.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta päättää toistaiseksi voimassa oleva sopimus irtisanomisaikaa noudattamatta. Säännöksessä tarkoitetuissa tilanteissa työntekijä saisi niin ikään päättää sopimuksen kesken määräaikaisen sopimuskauden. Tällöin sopimus päättyisi välittömästi työntekijän toimittamaan päättämislmoitukseen.

Koska kysymyksessä olisi poikkeuksellinen työsuhteen päättäminen, pykälässä säädettäisiin kattavasti tilanteista, joissa työntekijällä olisi pykälässä tarkoitettu oikeus. Työntekijä voisi päättää sopimuksen ilman ennakkoilmoitusta *ensinnäkin*, kun hän on saanut tietää, että määräsatamassa esiintyy vaarallista tartuntatauti, joka saattaa vaarantaa hänen terveyttään. Säännöksen piiriin kuuluisivat tilanteet, joissa aluksen kohdamaassa esiintyy todistettavasti sellaista tartuntatauti, jonka tartuntariski on ilmeinen ja

joka on vaaraksi tartunnan saaneille. Säännöksessä ei tarkoiteta esimerkiksi normaaleja kausi-influenssoja.

Toiseksi työntekijällä oikeus päättää työsuhteensa välittömästi, kun aluksen reitti kulkee sellaisen alueen kautta, jolla alus voi joutua sotilaallisen uhkan kohteeksi. Säännöksessä tarkoitettuna sotilaallisena uhkana pidettäisiin myös esimerkiksi merirosvousta.

Jos työntekijä on tietoisena kohdemaassa olevasta tartuntataudista tai alukseen kohdistuvasta sodankaltaisesta uhasta suostunut edellä mainituista olosuhteista huolimatta työskentelemään aluksella, hänellä ei ole oikeutta käyttää pykälässä säädettyä oikeuttaan lakkauttaa sopimustaan välittömästi vaikutuksien, ellei olosuhteissa ole työsuhteen kestäessä tapahtunut sellaisia muutoksia, joiden perusteella tilannetta on arvioitava toisin.

Kolmanneksi erityinen päättämisoikeus voi tulla kysymykseen, kun työntekijän lähiomainen on kuollut tai sairastunut vakavasti. Tieto lähiomaisen kuolemasta tai vakavasta sairastumisesta voi tulla aluksen ollessa kaukana työntekijän kotipaikalta tai paikkakunnalta, jolla työntekijän läsnäolo lähiomaisen kuoleman tai sairastumisen vuoksi on tarpeen. Näissä tapauksissa työntekijän tulee itse kustantaa kotimatkinsa.

Jos työntekijä on tullut hyväksytyksi oppilaitokseen tai saanut toimen, jonka vastaanottaminen on hänelle tärkeää tai jos hänen olosuhteensa ovat työsopimuksen tekemisen jälkeen siten muuttuneet, ettei työsopimuksen jatkamista voida pitää kohtuullisena, työntekijällä olisi momentin 4 ja 5 kohdan mukaan oikeus päättää työsuhteensa välittömästi.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijällä ei olisi oikeutta päättää työsuhteestaan 1 momentin 4 ja 5 kohtien nojalla, jos alus sen johdosta tulisi merikelvottomaksi. Tilanne olisi kuitenkin toinen, jos työsuhteensa päätäneen tilalle voidaan hankkia sopiva korvaava työntekijä. Tällöin sopimuksensa ennakkoaisesti päättävä työntekijä olisi velvollinen korvaamaan työnantajalle uuden työntekijän hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijän korvausvelvollisuutta voitaisiin kuitenkin alentaa tai se voitaisiin poistaa kokonaan, jos se olisi työsuhteen kesto ja muut asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen kohtuullista.

6 §. Irtisanomisaika ja vastikevapaa. Pykälässä säädettäisiin irtisanomisajan ja merityöaikalaisissa tai työehtosopimuksessa sovitun pitämättömän vastikevapaan korvaamisesta työsuhteen päättyessä.

Merimieslain 41 b §:n mukaan työnantajalla ei ole, jollei toisin ole sovittu, oikeutta sijoittaa ennen irtisanomisen toimittamista ansaittua mutta käyttämätöntä merityöaikalain 14 §:ssä tarkoitettua tai työehtosopimuksin sovittua vastikevapaata kulumaan yhtäaikaista irtisanomisajan kanssa, jos työsopimus on irtisanottu taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Vastaavansisältöinen säännös ehdotetaan otettavaksi lakiin. Ennen työsopimuksen irtisanomista kertyneet vastikevapaat korvataan työsuhteen päättyessä pääsääntöisesti rahana. Ainoastaan työntekijän suostumuksella nämä vastikevapaat voidaan pitää irtisanomisajan kuluessa. Irtisanomisajalta kertyvät vastikevapaat pidetään irtisanomisaikana aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän mukaan normaaliin tapaan.

Jos työsopimuksen irtisanomisperuste on joku muu kuin lakiehdotuksen 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste, työsopimuksen irtisanominen ei vaikuta vastikevapaiden pitämiseen. Tällöin myös ennen työsopimuksen irtisanomista kertyneet vastikevapaat pidetään normaaliin tapaan eivätkä ne kuulu pykälässä säädetyn kiellon piiriin.

7 §. Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen. Pykälässä säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti irtisanomisajan noudattamatta jättämisen seurauksista. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan, joka on päättänyt työsopimuksen noudattamatta työsuhteessa sovellettavaa lain tai sopimuksen mukaista irtisanomisaikaa, olisi maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Työntekijälle olisi siten korvattava se ansionmenetys, joka hänelle on aiheutunut, kun hän ei ole saanut tehdä työtä irtisanomisaikana. Täyden palkan käsitteen osalta viitataan edellä 2 luvun 10 §:ää koskevilla perusteluilla sairausajan palkan yhteydessä esitettyyn.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän korvausvelvollisuudesta tapauksissa, joissa hän on eronnut työstä irtisanomisaikaa

noudattamatta. Pykälän 1 momenttia vastaavasti työntekijä olisi velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työntekijää ei voitaisi määrätä tämän korvauksen lisäksi maksamaan työnantajalle muuta korvausta, vaikka irtisanomisajan noudattamatta jättäminen olisi aiheuttanut työnantajalle suurtakin taloudellista vahinkoa (KKO 1997:19). Toisaalta irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutunutta työntekijän korvausvelvollisuutta ei ole mahdollista kohentaa vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työnantaja voisi kuitata 2 momentissa tarkoitettua korvauksen työntekijän lopputilistä noudattaen kuittausoikeuden rajoituksista annettuja säännöksiä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin laskusäännöstä, jonka mukaan korvaus määräytyy tapauksissa, joissa työnantaja tai työntekijä on noudattanut sopimussuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa lyhyempää irtisanomisaikaa. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuisi noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Jos työnantaja tai työntekijä laiminlyö noudattaa sopimussuhteessa sovellettavaa irtisanomisaikaa, työsuhteeseen päättyminen ilmoituksessa tarkoitettuna ajankohtana. Työnantajan ja työntekijän velvollisuus tämän jälkeen korvata noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa ei siirtäisi työsuhteen päättymispäivää.

8 §. Sopimussuhteen hiljainen pidennys. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työsopimuslain 6 luvun 5 §:ää vastaavasti työsuhteen hiljaisesta pidentymisestä tapauksissa, joissa työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Tällöin sopimussuhdetta katsotaan jatkettuna toistaiseksi. Sopimussuhteen hiljainen pidennys edellyttäisi, että työnteko jatkuu työnantajan suostumuksella tai ainakin niin, että työnantaja tietoisena työnteon jatkamisesta ei puutu asiaan.

Määräaikainen sopimus muuttuisi sopimussuhteen hiljaisen pidennyksen myötä toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos työntekijä jättäisi työntekijän ja työntekijän sopimuksen tai yhteisen käsityksen mukaan

rajoittuen vain seuraavaan matkaan tai ajallisesti rajoitettuun jaksoon, sopimus jatkuisi uudella määräaikaisella sopimuksella. Jos sopijapuolet ovat erimielisiä siitä, jatkettinako sopimusta uudella määräaikaisella sopimuksella vai salliko työnantaja jatkaa työnteon pykälässä tarkoitettulla tavalla, työsuhteen kesto koskevassa riidassa näyttövelvollisuus on sillä, joka vetoaa sovitun uudesta määräaikaisesta sopimuksesta.

Pykälän 2 momentin mukaan edellä olevaa säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi, jos siinä tarkoitettua ajan jälkeen tehdään työtä, jota on välttämättä tehtävä aluksen, aluksessa olevien tai lastin turvallisuuden vuoksi, eikä työ kestä kahta päivää kauempaa. Säännös vastaa voimassa olevan lain 42 §:n 2 momenttia.

9 §. Työntekijän takaisin ottaminen. Pykälän mukaan työnantajan olisi tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälle, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Säännös vastaa sisällöltään voimassa olevan lain 45 a §:ää.

Työntekijän takaisinottovelvollisuus koskisi tilanteita, joissa työntekijän irtisanomisen perusteena ovat olleet työntekijästä riippumattomat taloudelliset tai tuotannolliset syyt tai saneerausmenettely. Velvollisuutta ottaa irtisanottu työntekijä takaisin ei olisi, jos työsuhteen päättymisen syynä on ollut työsuhteen purkaminen, työntekijän irtisanoutuminen tai määräaikaisen työsuhteen päättyminen.

Niin ikään velvollisuutta ottaa työntekijä takaisin ei olisi, jos työntekijä on irtisanottu lakiehdotuksen 8 luvun 2 §:n mukaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla. Työnantajan kuoleman perusteella suorittavan irtisanomisen perusteisiin voisi niin ikään liittyä henkilökohtaisia piirteitä, joten myös lakiehdotuksen 8 luvun 7 §:n 2 momentin perusteella irtisanotut työntekijät eivät kuuluisi takaisinottovelvollisuuden piiriin. Takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle jäisivät myös työnantajan konkurssia koskevan 8 luvun 7 §:n 1 momentin perusteella irtisanottu työntekijä.

tisanotut työntekijät. Vaikka lakiehdotuksen 8 luvun 8 ja 9 §:ää ei erikseen mainitakaan esillä olevassa pykälässä, koskisi takaisinotovelvollisuus luonnollisesti myös taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottuja raskaana tai perhevapaalla olevia työntekijöitä ja luottamusmiehiä.

Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin tarkoittaisi irtisanotun työntekijän etuoikeutta tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Irtisanottu työntekijä syrjäyttäisi pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Irtisanottu työntekijä ei sen sijaan syrjäyttäisi sellaisia työntekijöitä, joiden työsuhte on vielä voimassa. Lomautetuilla työntekijöillä ja lisätyötä haluavilla osa-aikaisilla työntekijöillä olisi siten ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön.

Työnantajalla ei olisi velvollisuutta tarjota irtisanotulle työntekijälle työtä entisin työsuhteen ehdoin. Riittävää olisi, että tarjotut ehdot täyttävät lakien ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset.

Lakiehdotuksessa ei säädettäisi takaisinotovelvollisuuden piiriin kuuluvien työntekijöiden keskinäisestä etusijajärjestyksestä. Työnantajalla olisi kuitenkin velvollisuus noudattaa lakiehdotuksen 2 luvun 2 §:n 3 momentin mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Työnantaja täyttäisi velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työ- ja elinkeinotoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin koskisi myös sellaista työntekijää, joka ei ole tiedusteluhetkellä työtön, jos hän siitä huolimatta on työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Tämä johtuu siitä, että irtisanottu työntekijä saattaa olla esimerkiksi määräaikaisessa tai ammattitaitoaan vastaamattomassa työssä.

Takaisinotovelvollisuus kestäisi yhdeksän kuukautta. Koska työnantajalla olisi esillä olevasta pykälästä riippumatta velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle työsuhteen ollessa vielä voimassa, takaisinotovelvollisuuden kestoaika laskettaisiin vasta irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä eikä esimerkiksi työsopimuksen irtisanomisesta.

Velvollisuus tarjota työtä koskisi samoja tai samankaltaisia tehtäviä kuin ne, joita irti-

sanottu työntekijä on aikaisemmin tehnyt. Työtä voitaisiin yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa työntekijän voitaisiin olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi.

10 §. Työtodistus. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta työsuhteen päättyessä pyynnöstä saada työnantajalta kirjallinen työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa olisi lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saisi ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi. Säännösehdotus vastaisi sisällöllisesti voimassa olevan lain 60 §:ää.

Työtodistusta pyydetään yleensä työsuhteen päättymisen yhteydessä. Joskus työntekijän tarve saada työtodistus syntyy kuitenkin vasta myöhemmin. Voimassa olevaa lakia vastaavasti 2 momentissa säädettäisiin, että työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantajan tulisi siten säilyttää vähintään kymmenen vuoden ajan tiedot palveluksessaan olleiden työntekijöiden työsuhteiden kestoajasta sekä siitä, minkälaisia työtehtäviä työntekijät tekivät. Nämä asiat ovat yleensä selvitettävissä työntekijän kanssa tehdyn työsopimuksen perusteella.

Työntekijän työtaitoa ja käytöstä koskevat tiedot eivät sitä vastoin näy kirjallisesta työsopimuksesta, vaan työntekijän työtaidosta ja käytöksestä annettavan luotettavan todistuksen kirjoittaminen edellyttää yleensä todistuksen laatijan ja kyseisen työntekijän henkilökohtaista kanssakäymistä työsuhteen aikana. Tämän vuoksi ja koska työnantajan oikeutta kerätä ja säilyttää työntekijää koskevia tietoja on rajoitettu yksityisyyden suojasta työelämässä annetulla lailla (759/2004) sekä henkilötietolalla (523/1999), aika, jonka kuluessa työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle todistus hänen työtaidostaan ja käytöksestään, ehdotetaan lyhennettäväksi nykyisestä kymmenestä vuodesta viiteen

vuoteen. Vastaava säännös on myös työso-
pimuslaissa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta saada työtodistus vielä kymmenen vuoden kuluttuakin työsuhteen päättymisestä. Työnantajalla olisi kuitenkin velvollisuus antaa työtodistus vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Työntekijällä olisi tällöin oikeus saada todistus vain työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta.

Jos työntekijä kymmenen vuoden jälkeen työsuhteen päättymisestä pyytää työnantajalta uutta työtodistusta kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle, työnantajalla olisi velvollisuus antaa uusi todistus vain, jos siitä ei aiheudu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Jos työnantajalla on jäljennös tai tallenne alkuperäisestä työtodistuksesta, uusi todistus voidaan antaa hankaluuksitta. Jos alkuperäisestä työtodistuksesta ei ole jäljennöstä tai muuta tallennetta, tai jos työnantaja on kymmenen vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä hävittänyt muutkin työsuhdetta koskevat tiedot, uutta todistusta ei välttämättä ole enää kirjoitettavissa.

8 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Lain 8 luvussa olisivat työso-
pimuksen irtisanomisperusteita, erityistä irtisanomissuojaa ja työllistymisvapaata koskevat säännökset. Irtisanomisperusteet jaettaisiin vakiintuneen käytännön mukaisesti työntekijästä johtuviin syihin ja taloudellisiin tai tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin. Luvussa olisi omat säännöksensä eräiden erityistilanteiden varalta. Työnantajan konkurssi tai kuolema, liikkeen luovutus ja työnantajayrityksen saneerausmenettely muodostaisivat erityisen irtisanomisperusteen.

Luvussa ei olisi säännöksiä työntekijän oikeudesta irtisanoa työso-
pimus. Nykyiseen tapaan työntekijä ei tarvitsisi työso-
pimuksen päättämiseen erityistä perustetta. Työntekijän oikeudesta purkaa työso-
pimus työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi säädettäisiin ehdotuksen 8 luvussa. Ehdotuksen 7 luvun 5 §:ssä säädettäisiin puolestaan työntekijän oikeudesta irtisanoa työso-
pimus päättymään ilman irtisanomisaikaa.

1 §. Yleissäännös irtisanomisperusteista. Pykälässä säädettäisiin irtisanomisperusteelle asetettavasta yleisestä edellytyksestä. Säännöksen mukaan työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työso-
pimuksen vain, jos siihen on asiallinen ja painava syy. Säännös vastaa työso-
pimuslain 7 luvun 1 §:ää.

Ehdotettu säännös ei sisältäisi asiallista muutosta voimassa olevaan lakiin nähden, vaan kyse olisi lähinnä kielellisestä täsmennyksestä. Vastaava muutos tehtiin työso-
pimuslain säännökseen lain kokonaisuudistuksessa.

Irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaisiin aina yksittäistapauksittain. Kyse olisi kokonaisuudistuksesta. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus olisi erilainen eri irtisanomisperusteiden osalta. Työnantajan irtisanoessa työso-
pimuksen työntekijästä johtuvasta syystä arvioinnissa painaisivat eri tekijät kuin päätettäessä työsuhdetta tuotannollisista tai taloudellisista syistä.

Vaatus irtisanomisperusteen asiallisuudesta ja painavuudesta sisältää myös ajatuksen siitä, ettei irtisanomisperuste saa olla syrjivä. Työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti koskee myös työntekijöiden irtisanomista. Myös työnantajan lojaliteettivelvoitteella on merkitystä arvioitaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta.

2 §. Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet. Pykälässä säädettäisiin työso-
pimuslain 7 luvun 2 §:ää vastaavasti ensinnäkin siitä, milloin työntekijän menettelyä tai työntekijän vastuulle kuuluvaa olosuhteiden muutosta voidaan pitää sellaisena, että se oikeuttaa työnantajan irtisanoamaan työso-
pimuksen. Toisekseen pykälässä säädettäisiin esimerkkiluettelon avulla siitä, milloin ei ainakaan olisi kyse asiallisesta ja painavasta irtisanomisperusteesta. Pykälä muodostaa kokonaisuuden, jota vasten irtisanomisperusteen riittävyttä olisi yksittäistapauksissa arvioitava. Pääosin pykälä vastaisi voimassa olevaa sääntelyä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin sallituista irtisanomisperusteista ja perusteiden arviointiin liittyvästä kokonaisuudistuksesta. Työnantajalla olisi nykyiseen tapaan oikeus

päättää työsopimus työntekijän vakavan sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin vuoksi taikka laista johtuvien velvoitteiden vakavan rikkomisen taikka laiminlyönnin seurauksena. Lisäksi edellytettäisiin, että työsopimuksen tai lakiin perustuvien velvoitteiden rikkominen vaikuttaa olennaisesti työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen. Mikä tahansa laiminlyönti tai rikkominen ei oikeuttaisi irtisanomaan työsopimusta, vaan laiminlyönnin tai rikkomisen pitäisi olla sopimus-suhteen osapuolten kannalta olennainen. Näillä edellytyksillä työnantaja voisi päättää työsopimuksen esimerkiksi silloin, kun työntekijä laiminlyö työnantajan työnjohto-oikeutensa puitteissa antamien määräysten noudattamisen. Myös työsopimuksen mukaisten työtehtävien olennainen laiminlyönti oikeuttaisi irtisanomaan työsopimuksen.

Työntekijän lainvastainen menettely voisi myös joissain tilanteissa muodostaa 1 momentissa tarkoitetun irtisanomisperusteen. Tällöinkin edellytettäisiin, että työntekijän lainvastainen teko vaikuttaa olennaisesti sopijapuolten asemaan työsuhteessa. Työntekijän tekemän rikoksen tai rikkomuksen merkitystä on arvioitava suhteessa työntekijän työtehtäviin. Esimerkiksi työntekijän syyllistyminen verovilppiin, näpistykseen tai varkaukseen ei automaattisesti olisi peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Irtisanominen tällä perusteella olisi mahdollista lähinnä silloin, kun työntekijä toimii sellaisissa tehtävissä, joiden hoitaminen edellyttää erityistä luottamusta, esimerkiksi osallistuu työnantajan rahavarojen tai omaisuuden hallintoihin.

Työsopimuksen irtisanominen olisi mahdollista myös silloin, kun työntekijän henkilöön liittyvät työntekoa edellytykset muuttuvat olennaisesti eikä työntekijä muutoksen jälkeen enää pysty tehtäviään hoitamaan. Tällainen olennainen työntekoa edellytyksiä koskeva muutos voisi olla esimerkiksi se, ettei työntekijän saa merityössä edellytettyä lääkärintodistusta.

Pykälän 2 momentissa olisi esimerkkiluetelo irtisanomisperusteista, joita ei ainakaan voida pitää 1 momentin mukaisina asiallisina ja painavina irtisanomisperusteina. Momentin 1 kohdassa mainitaan tällaisena perusteenä työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma. Työnantaja voisi irtisanoa työsopimuksen

työntekijän sairauden, vamman tai tapaturman perusteella vain silloin, kun työntekijän työkyky on näiden seurauksena alentunut olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta enää kohtuudella voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Tässä kohdustusharkinnassa otettaisiin huomioon työnantajan mahdollisuudet tarjota muuta työntekijän terveydentilaan sopivaa työtä. Työnantajan velvollisuudesta tarjota työntekijälle muuta työtä työsopimuksen irtisanomisen sijasta säädettäisiin 4 §:ssä.

Työntekijän työkyvyn alentumisen pitäisi olla seurausta työntekijän sairaudesta, vammasta tai työntekijään kohdanneesta tapaturmasta. Jos työntekijän työkyky on alentunut jostain muusta syystä, työsopimuksen irtisanomisedellytyksiä arvioitaisiin 1 momentin säännösten perusteella. Työntekijän työkykyä arvioidaan aina suhteessa hänen työtehtäviinsä. Vaikeakaan sairaus ei siten oikeuttaisi päättämään työsopimusta, jos työntekijä sairaudestaan huolimatta pystyy työtehtävänsä olennaisilta osin hoitamaan.

Olennaisuuden lisäksi työntekijän työkyvyn alentumisen tulisi olla pitkäaikaista, jotta se oikeuttaisi irtisanomaan työsopimuksen. Työkyvyn ei kuitenkaan tarvitsisi olla alentunut pysyvästi. Arvioitaessa työkyvyn alentumisen kestoa otettaisiin huomioon työntekijän sairauden kesto ennen työsopimuksen irtisanomista, lääketieteellinen ennuste sairauden jatkumisesta ja arvio työntekijän kuntoutus- ja paranemismahdollisuuksista.

Momentin 2 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei pidettäisi työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Ehdotetun säännöksen mukaan työntekijän työsopimusta ei saisi irtisanoa sillä perusteella, että työntekijä on osallistunut työehtosopimuslain mukaiseen lailliseen työtaisteluun. Työehtosopimuslain 8 §:n mukaan työtaistelutoimenpide on laillinen silloin, kun se ei kohdistu sopijapuolia sitovaan voimassa olevaan työehtosopimukseen. Ehdotettu säännös koskisi lakon ohella myös kaikkia muita sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, joilla ei pyritä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen.

Työehtosopimuskauden aikana toimeenpannut muut kuin myötätunto- tai poliittiset työtaistelutoimenpiteet ovat yleensä työehtosopimuslain 8 §:n vastaisia. Järjestäytyneessä työmarkkinakentässä laittomasta työtaistelutoimenpiteestä vastaa sen toimeenpannut työntekijöiden rekisteröity yhdistys tai yhdistykset, jotka voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuslain vastaisesta työtaistelusta työehtosopimuslain 9 §:n nojalla.

Ehdotetun momentin 2 kohdan mukaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voisi olla asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on ryhdytty työehtoihin vaikuttamiseksi työehtosopimuksen voimassa ollessa ilman työntekijäjärjestön päätöstä tai myötävaikutusta. Tällöin perusteen riittävyttä tulisi arvioida pykälän 1 momentin säännösten valossa. Arvioinnissa olisi otettava huomioon muun muassa työtaistelun kesto, mahdollinen toistuvuus ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä sekä työnantajan menettely työtaistelutoimenpiteen yhtenä mahdollisena syynä. Huomioon tulisi ottaa myös ehdotuksen 2 luvun 2 §:ssä säädetty syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. Ehdotetussa muodossaan säännös laskisi työsuhteen päättämiskynnystä nykyisestä hieman, koska merimieslain 39 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaan työntekijä voidaan työtaisteluun osallistumisen perusteella irtisanoa vain työsopimuksen purkamisen vaihtoehtona. Kynnys purkaa työsopimus on aina korkeampi kuin työsopimuksen irtisanomiskynnys. Työsopimuksen purkamisedellytyksistä työntekijän osallistuessa laittomaan työtaisteluun säädetään nykyisen merimieslain 49 §:n 4 momentissa.

Momentin 3 kohdan mukaan työsopimusta ei saisi irtisanoa työntekijän poliittisten, uskonnollisten tai hänen muiden mielipiteidensä taikka työntekijän yhteiskunnallisen tai yhdistystoimintaan osallistumisen vuoksi. Irtisanomiskielto liittyisi lakiehdotuksen 2 luvun 2 §:ssä säädettyyn syrjintäkieltoon ja työnantajan velvollisuuteen kohdella työntekijöitään tasapuolisesti. Säännöstä tukisi myös 13 luvun 4 §:ssä säädetty yhdistymisvapaus.

Momentin 4 kohdan mukaista säännöstä ei ole merimieslaissa. Mainitun kohdan mukaan asiallisena ja painavana syynä irtisanomiseen ei pidettäisi työntekijän turvautumista hänen käytettävissään oleviin oikeussuojakeinoihin. Ehdotettu säännös perustuu perustuslain 21 §:n säännökseen ja toisaalta ILO:n yleisopimukseen nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä. Yleissopimuksen mukaan työsopimuksen päättäminen ei saa perustua siihen, että työntekijä on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaansa vastaan tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta. Myöskään työntekijän kääntyminen toimivaltaisen hallintoviranomaisen, kuten työsuojeluviranomaisen tai tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen ei oikeutaisi päättämään työsuhdetta. Säännös vastaa voimassa olevaa oikeustilaa.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saisi irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Säännöstä olisi sovellettava yhdessä 5 momentin kanssa. Viimeksi mainitun säännöksen mukaan työsuhteen irtisanominen ei edellyttäisi, että työntekijälle varataan mahdollisuus rikkomuksensa korjaamiseen, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Työntekijälle annettavalla varoituksella olisi ainakin kaksi tavoitetta. Ensinnäkin siihen sisältyisi ennakkoilmoitus siitä, miten työnantaja tulee reagoimaan laiminlyönnin tai rikkomuksen toistuessa. Toiseksi varoituksen antamisella työnantaja kiinnittäisi työntekijän huomion laiminlyöntiin tai rikkomukseen ja antaisi näin työntekijälle mahdollisuuden laiminlyönnin tai rikkomuksen korjaamiseen. Jos kyse on vakavasta työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden olennaisesta rikkomisesta, varoituksen antaminen ei olisi työsuhteen irtisanomisen edellytys.

Työnantajan soveltaman varoituskäytännön olisi oltava johdonmukaista. Jos työnantajayrityksessä on tapana antaa ensimmäinen varoitus suullisesti, toinen kirjallisesti ja vas-

ta tämän jälkeen ryhtyä toimiin työsuhteen päättämiseksi, käytäntöä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin samoilla edellytyksillä. Tätä edellyttää jo 2 luvun 2 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti.

Irtisanomisen perustaminen 3 momenttiin edellyttää laiminlyönnin tai rikkomuksen toistumiselta jonkinasteista ajallista yhteyttä aiemmin annettuun varoitukseen. Kun aikaisempaan laiminlyöntiin tai rikkomukseen perustuvan varoituksen antamisesta on kulunut riittävän pitkä aika, aikaisempi varoitus menettäisi merkityksensä. Laissa ei kuitenkaan ole mahdollista säätää ehdotonta aikarajaa tällaisia tilanteita varten, koska työntekijälle annettavaa varoitusta koskeva säännös on tarkoitettu kokonaisuutena edellyttäväksi joustavaksi säännökseksi.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan olisi ennen kuin hän irtisanoo työsuhteen työntekijästä johtuvasta syystä selvítettävä, voitaisiinko työntekijä sijoittaa muihin tehtäviin ja näin välttyä irtisanomiselta. Työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin edellyttää luonnollisesti, että työntekijä pystyy ammatitaitonsa ja kokemuksensa perusteella niistä selviytymään.

Pykälän 5 momentissa olisi erityissäännös vakavien työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden rikkomisen varalta. Jos työntekijän velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työnantajan ei tarvitse ennen työsuhteen päättämistä varoittaa työntekijää tämän laiminlyöntien seurauksista eikä varata työntekijälle tilaisuutta korjata menettelyään. Näissä tilanteissa työnantajan ei myöskään tarvitse selvittää mahdollisuuksia sijoittaa työntekijä muihin tehtäviin.

3 §. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Pykälässä säädettäisiin työnantajan oikeudesta päättää työsuhte taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä. Irtisanomisperusteen tulisi olla 1 §:ssä säädetyin tavoin asiallinen ja painava. Pienistä kielellisistä muutoksista huolimatta ehdotettu pykälä vastaa nykyisen merimieslain 39 a §:ää ja on samansisältöinen kuin työsuhtelain 7 luvun 3 §.

Pykälän 1 momentin säännös koskisi taloudellisille tai tuotannollisille irtisanomisperusteille asetettavia vaatimuksia. Ehdotuksen mukaan työnantaja saisi irtisanoa työntekijän työsuhteen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Ilmaisulla ”olennainen ja pysyvä” korvattaisiin nykyisen lain ilmaisu ”vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti”. Muutos olisi puhtaasti kielellinen eikä siihen sisältyisi aineellista muutosta nykytilaan verrattuna.

Työn vähentymisen tulisi olla samanaikaisesti olennaista ja pysyvää. Vähentymisen tulisi perustua taloudellisiin, tuotannollisiin tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuviin syihin. Jos tarjolla oleva työ olisi vähentynyt vain joko olennaisesti tai pysyvästi, työnantajan tulisi turvautua muihin keinoihin kuin työsuhteen irtisanomiseen. Jos kyse olisi työn tilapäisestä vähentymisestä, työnantajalla olisi mahdollisuus lomauttaa työntekijä ehdotuksen 6 luvun säännösten mukaisesti. Jos työn vähentyminen ei olisi olennaista, työnantajan tulisi selvittää mahdollisuudet tarjota työntekijälle 4 §:n 1 momentin mukaista muuta työtä ja myönteisessä tapauksessa tarjota sitä. Jos muuta työntekijälle sopivaa työtä ei koulutuksen jälkeenkään ole tarjolla, työnantaja voisi lomauttaa työntekijän 6 luvun mukaisilla perusteilla.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi osana taloudellista tai tuotannollista irtisanomisperustetta selvítettävä, onko työntekijä sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Vasta sen jälkeen, kun tämä asia on selvitetty, työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsuhteen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Pykälän 2 momentissa olisi esimerkinomainen luettelo tilanteista, joissa työsuhteen irtisanomisperusteeksi ilmoitettua taloudellista tai tuotannollista syytä ei voitaisi pitää irtisanomisen todellisenä syynä. Asialliselta sisällöltään momentti vastaisi nykyisen merimieslain 39 a §:n 2 momenttia.

Momentin 1 kohdan mukaan asiallista ja painavaa taloudellista tai tuotannollista irtisanomisperustetta ei katsottaisi olevan, jos

työnantaja joko ennen työsopimuksen irtisanomista tai pian sen päättymisen jälkeen on palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on hoitanut eivätkä työnantajan toimintaedellytykset ole vastaavana aikana muuttuneet.

Momentin 2 kohdassa säädettäisiin, että asiallista ja painavaa taloudellista tai tuotannollista perustetta työsopimuksen irtisanomiselle ei olisi myöskään silloin, kun töiden uudelleenjärjestelyistä ei ole tosiasiallisesti aiheutunut työn vähenemistä. Jos töiden uudelleenjärjestelyjen seurauksena on ollut työntekijöiden työn vaativuuden lisääntyminen, mutta ei töiden vähentyminen, työnantajan olisi pääsääntöisesti järjestettävä työntekijöiden tarvitsema koulutus muuttuneista tehtävistä selviytymiseksi.

4 §. Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus. Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta tarjota työntekijälle työtä ja järjestää uusien tehtävien vaatimaa koulutusta. Pykälässä säädetty työnantajan velvollisuus olisi osa taloudellista tai tuotannollista irtisanomisperustetta.

Pykälän 1 momentin säännös velvoittaisi työnantajan tarjoamaan muuta työtä työntekijän oman työn vähentyessä taloudellisista tai tuotannollisista syistä taikka työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyn seurauksena. Ensisijaisesti työnantajan tulisi tarjota työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämä ei ole mahdollista, työnantajan tulisi tarjota työntekijälle tämän työsopimuksesta vastaavaa työtä, siis työtä, joka on jollain tavoin työsopimuksella sovitun työn kaltaista työtä. Arviot tarjottavan työn samankaltaisuudesta pitää tehdä aina yksittäistapauksittain.

Jos työnantajalla ei ole tarjota sovittua työtä vastaavaakaan työtä, työnantajan on tarjottava sellaista muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sellaisiakin töitä, joita työntekijä ei ole aikaisemmin tehnyt, mutta joiden tekemisestä työntekijän voidaan arvioida selviytyvän ottaen huomioon hänen ammattitaitonsa, koulutuksensa ja kokemuksensa sekä mahdollisesti työnantajan tarjoaman 2 momentissa tarkoitettua lisäkoulutuksen.

Pykälän 1 momentin mukainen työn tarjoamisvelvollisuus kestäisi työsuhteen päättymiseen saakka. Siten esimerkiksi, jos työnantaja on lomauttanut tai irtisanonut työntekijän 3 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, työnantajan on tarjottava pykälän 1 momentissa tarkoitettuja töitä työntekijälle, jos siihen tulee mahdollisuus lomautuksen tai irtisanomisajan aikana. Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajalla on ehdotuksen 7 luvun 9 §:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus.

Työnantajan työn tarjoamisvelvollisuuteen ei liittyisi alueellisia tai aluskohtaisia rajoituksia. Työnantajalla olisi ehdotuksen mukaan velvollisuus tarjota työtä kaikilta Suomen lipun alla purjehtivilta aluksiltaan näiden liikennöntialueesta riippumatta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijälle koulutusta, jota tämä tarvitsee uusien tehtäviensä hoitamiseksi. Velvollisuus käsittäisi vain työnantajan ja työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisen ja kohtuullisen koulutuksen. Koulutuksen molemminpuolinen tarkoituksenmukaisuus ja kohtuullisuus arvioitaisiin aina kussakin tapauksessa kokonaisuuskannalla. Tässä harkinnassa painavia tekijöitä ovat ainakin koulutuksen tavanomaisuus ottaen huomioon työnantajan toimiala, taloudelliset ja toiminnalliset mahdollisuudet koulutuksen järjestämiseen sekä työpaikan koko. Lisäksi koulutuksen tulisi olla työntekijälle sopivaa, kun otetaan huomioon hänen ammattitaitonsa, aikaisempi kokemuksensa ja soveltuvuutensa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työn tarjoamisvelvollisuus ulottuisi työnantajayrityksen lisäksi myös muuhun yritykseen. Työn tarjoamisvelvollisuuden perusedellytyksenä olisi aina, että työnantajayritys käyttää määräysvaltaa yrityksessä, josta työtä olisi tarjottava. Esimerkiksi osakeyhtiölain (624/2006) 1 luvun 3 §:ssä on myös erillisiä säännöksiä siitä, milloin osakeyhtiöllä katsotaan olevan määräysvalta toisessa yhteisössä. Työn tarjoamisvelvollisuus ei kuitenkaan koskisi vain osakeyhtiölaissa säädettyä konsernia, vaan se syntyisi vastaavilla perusteilla myös muissa yritysryhmissä siihen kuuluvien yritysten tai määräysvaltaa käyttävän tahon oikeudellisesta muodosta riippumatta.

Se, että työvoimaa vähentävällä yrityksellä on määräysvalta toisessa yrityksessä, ei sinänsä merkitsisi, että työvoimaa vähentävän yrityksen työn tarjoamisvelvollisuus ulottuisi kyseiseen yritykseen, vaan lisäksi edellyttäisiin yritysten toimintojen riittävää yhteisyyttä. Arvioitaessa yritysten toimintojen yhteisyyttä oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota erityisesti yritysten henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyteen, toimialojen samankaltaisuuteen ja liiketoimintojen yhteisyyteen.

Henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyden osalta on tarkasteltu muun muassa sitä, onko yrityksillä ollut yhteinen työnjohto, keskitetty työhönotto, missä määrin työntekijät ovat siirtyneet yrityksestä toiseen yritysryhmän sisällä ja onko yrityksillä ollut yhteinen palkkirjanpito.

Samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten toimialojen samankaltaisuudella on merkitystä, koska toimialojen samankaltaisuus johtaa usein yhteistoimintaan yritysten välillä ja viittaa siihen, että ne saattavat muodostaa yhden toiminnallisen kokonaisuuden. Toimialojen samankaltaisuutta koskeva kriteeri on tärkeä myös käytännön syistä. Työntekijää ei usein ole mahdollista sijoittaa toisella toimialalla toimivaan yritykseen, koska hänellä ei ole kyseiseen alaan liittyvää koulutusta, ammattitaitoa ja työkokemusta.

Työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus työnantajayrityksen määräysvallassa olevissa yrityksissä ratkaistaisiin edellä esitettyjen kriteerien perusteella toimintojen yhteisyyttä koskevan kokonaisarvion perusteella. Henkilöstöasioiden yhteisyys olisi siinä suhteessa erityisasemassa, että laaja henkilöstöasioiden hoidon yhteisyys voisi muista edellä mainituista kriteereistä riippumatta yksinkin saada aikaan toiseen yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden. Toisaalta toiseen yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden syntyminen edellyttäisi aina myös jonkinasteista henkilöstöasioiden hoidon tai henkilöstön käytön yhteisyyttä.

5 §. Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä ja työntekijän oikeus korvaukseen. Ehdotettu säännös vastaa merimieslain 57 §:ää. Pykälän 1 momentissa todettaisiin nykyistä oikeustilaa vastaavasti, ettei työsopimuksen irtisanomisperusteena voi olla liik-

keen luovutus. Säännös koskee sekä tilanteita, joissa työntekijä jää 1 luvun 10 §:n pääsäännön mukaan luovuttajan palvelukseen että tilanteita, joissa työntekijän mainitun pykälän 3 momentin mukaan siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen. Sen sijaan säännöksessä ei estettäisi irtisanomisia 3 ja 4 §:ssä tarkoitettulla tuotannollisella tai taloudellisella perusteella.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta erityiseen korvaukseen tilanteessa, jossa työnantaja irtisanoa työntekijän työsopimuksen taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä, jotka ovat seurausta toteutetusta liikkeen luovutuksesta. Tällaisessa tilanteessa työntekijällä olisi oikeus kuukauden palkkaa ja kiinteitä lisiä vastaavaan korvaukseen. Jos työntekijä on kuitenkin omilla valinnoillaan aiheuttanut työsopimuksen päättymisen, oikeutta korvaukseen ei olisi, jos työntekijä on jäädessään luovuttajan palvelukseen kieltäytynyt työnantajan 4 §:n mukaisesti tarjoamasta työstä tai koulutuksesta. Oikeutta korvaukseen ei niin ikään olisi, jos työntekijä on kieltäytynyt siirtymästä luovutuksensaajan palvelukseen lakiehdotuksen 1 luvun 10 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa.

6 §. Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä. Ehdotettu säännös vastaa työsopimuslain 7 luvun 7 §:ää ja nykyisen merimieslain 43 a §:ää, joka lisättiin merimieslakiin yrityksen saneerauksesta annetun lain säätämisen yhteydessä.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan yritysaneerauksessa oleva työnantajayritys voisi irtisanoa työntekijän työsopimuksen kahden kuukauden irtisanomisajalla silloin, kun irtisanominen perustuu saneerausmenettelyn aikaiseen toimenpiteeseen tai järjestelyyn, joka on tarpeen konkurssin välttämiseksi ja edellyttäen, että työ lakkaa tai vähenee olennaisesti ja pysyvästi.

Momentin 2 kohdassa mahdollistetaan työsopimuksen irtisanominen tilanteessa, jossa irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee olennaisesti ja pysyvästi taikka irtisanomisperusteena on saneerausohjelmassa todettu ja taloudellisista syistä johtuva saneerausohjelman mukainen

järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työnantajan oikeudella käyttää momentissa säädettyä erityistä irtisanomisaikaa on merkitystä lähinnä irtisanottaessa pitkään kestäneitä työsopimuksia, joiden säännönmukainen irtisanomisaika on pidempi kuin kaksi kuukautta. Säännöksen perusteella myös määräaikainen työsopimus olisi irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla. Jos työsopimusta koskeva irtisanomisaika on lyhyempi kuin tässä säädetty, työnantajalla on oikeus käyttää tätä lyhyempää irtisanomisaikaa myös yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä.

Irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää, ettei työntekijä ole 4 §:ssä säädetyn tavoin sijoitettavissa toisiin tehtäviin.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän irtisanomisoikeudesta yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä. Pääsääntönä olisi, että tällöin työntekijä voisi irtisanoa työsopimuksen 14 päivän irtisanomisajalla. Lomautettu työntekijä voisi päättää työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa myös työnantajayrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä 6 luvun 7 §:n 1 momentissa säädetyn tavoin.

7 §. Työnantajan konkurssi ja kuolema. Merimieslain 43 §:ää vastaavasti ja nykyisen työsopimuslain 7 luvun 8 §:n tavoin pykälässä säädettäisiin työnantajan konkurssista ja kuolemasta irtisanomisperusteena.

Pykälän 1 momentin säännös koskisi konkurssia. Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, sekä työnantajan konkurssipesä että työntekijä voisivat irtisanoa työsopimuksen päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta. Säännöstä sovellettaisiin sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa. Palkan konkurssin ajalta maksaisi konkurssipesä.

Konkurssiin perustuvaa erityistä irtisanomisaikaa voitaisiin käyttää vasta sen jälkeen, kun työnantaja on asetettu konkurssiin. Säännöksellä oikeutettaisiin irtisanomaan myös raskaana tai perhevapaalla oleva työntekijä työnantajan konkurssin takia 8 §:ssä säädetyn erityisen irtisanomissuojan estämättä.

Ehdotetulla säännöksellä ei ole vaikutusta luottamusmiehen erityiseen irtisanomis-

suojaan. Luottamusmiehen irtisanomissuoja määräytyisi 9 §:n mukaan myös työnantajan jouduttua konkurssiin.

Pykälän 2 momentti koskisi työnantajan kuolemaa irtisanomisperusteena. Tällöin irtisanomisoikeus olisi kuolinpesän osakkailla ja työntekijällä. Irtisanomisaika olisi molemmin puolin 14 päivää. Erityinen irtisanomisoikeus koskisi myös määräaikaisia työsopimuksia.

Voimassa olevasta laista poiketen irtisanomisajan käytölle esitetään ajallista rajoitusta. Momentin mukaista erityistä irtisanomisperustetta olisi käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta. Tämän jälkeen työsopimus olisi irtisanottavissa noudattaen 7 luvussa säädettyjä irtisanomisaikoja ja tässä luvussa säädettyjä muita irtisanomisperusteita.

8 §. Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen. Pykälässä säädettäisiin raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityisestä irtisanomissuojasta. Säännöksellä toteutettaisiin neuvoston raskaussuojeludirektiivissä ja vanhempainvapaita koskevassa direktiivissä säädetty vaatimukset.

Merimieslain 39 §:n 4 momenttia ja työsopimuslain 7 luvun 9 §:n 1 momenttia vastaavasti pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että työnantaja ei saisi irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että tämä käyttää oikeuttaan ehdotuksen 5 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työsopimusta ei saisi irtisanoa ennen 5 luvussa tarkoitettua vapaan alkamista työnantajan saatua tiedon vapaan käyttämisestä tai vapaan aikana vapaan käyttöön liittyvällä perusteella.

Raskaana olevan ja perhevapaita käyttävän työntekijän erityistä suojaa vahvistaisi 2 momentin säännös. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsottaisiin irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän olisi esitettävä selvitys raskaudestaan. Raskaudentilaa koskeva tieto kuuluu terveydentilaa koskeviin tietoihin, jotka ovat henkilötietolain mukaan arkaluonteisia tietoja. Arkaluonteisten tietojen käsittely on kiellettyä ilman

asianomaisen antamaa nimenomaista suostumusta tai muuta henkilötietolain 12 §:ssä säädettyä poikkeusperustetta. Arkaluonteisten tietojen käsittely on sallittua, jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, puolustamiseksi tai ratkaisemiseksi. Jos työntekijä häntä raskauden aikana irtisanottaessa vetoaa raskauteensa, hänen tulisi työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys raskaudentilasta. Pykälän 1 momentin mukainen raskaudentilaa koskevan selvityksen esittämisvelvollisuus koskisi siten ainoastaan tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomistapauksia.

Pykälän 1 momentin säännöksellä ei estettäisi irtisanomasta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimusta silloin, kun irtisanomiseen on muu, raskaudentilaan tai perhevapaan käyttämiseen liittyvätön asiallinen ja painava syy. Jos raskaana olevan työntekijän työsopimus irtisanotaan 3 §:n perusteella juuri ennen äitiysvapaan alkua, työnantajan on osoitettava, ettei irtisanomisen kohdistuminen raskaana olevaan ole johtunut työntekijän raskaudesta.

Työsopimuksen irtisanominen 2 §:ssä säädetyllä työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönään liittyvällä individuaaliperusteella olisi mahdollista silloin, kun peruste ei millään lailla liity työntekijän raskauteen tai perhevapaan käyttöön. Irtisanomisperusteeseen olisi vedottava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste on tullut työnantajan tietoon.

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevien työntekijöiden erityisen suojan suhteesta kollektiiviperusteisiin säädettäisiin pykälän 3 momentissa. Momentin mukaan työnantaja saisi irtisanoa edellä tarkoitettulla vapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanominen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella työnantajan toiminnan jatkuessa on mahdollista vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaaltaan työhön. Jos työnantajan toiminnassa tapahtuu työntekijän työstä poisolon aikana sellaisia muutoksia, joiden vuoksi työntekijälle ei enää vapaan päätyttyä ole tarjottavissa hänen omaa työtään eikä myöskään 5 luvun 10 §:ssä tarkoitettua muu-

ta työtä, työsopimus voitaisiin 3 §:ssä tarkoitettujen perusteiden täytyessä irtisanoa siten, että irtisanomisaika alkaa kulua vapaan päättymisestä. Jos irtisanomisperusteen täyttyminen on selvää jo silloin, kun työntekijä on perhevapaalla, ilmoitus irtisanomisesta voitaisiin toimittaa työntekijälle jo perhevapaan aikana. Näissäkin tapauksissa työntekijän työsuhte päättyisi kuitenkin vasta perhevapaan päättymisestä lukien alkavan irtisanomisajan kuluttua.

9 §. Luottamusmiehen irtisanomissuoja. Pykälän mukaan työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä olisi nykyistä merimieslain 77 §:n 2 momenttia vastaava erityinen irtisanomissuoja. Luottamusmiesten irtisanomissuojasta on tosin yleisesti sovittu työehtosopimuksin. Näitä määräyksiä on noudatettava myös yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä luottamusmiehen työsuhteissa. Siltä varalta, että luottamusmiehen irtisanomissuoja ei määräytyisi työehtosopimuksen perusteella, on muun muassa Suomea sitovien ILO:n yleissopimusten vuoksi tarpeen säätää luottamusmiestenkin irtisanomissuojasta myös lailla.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen tämän henkilöön liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä vain, jos lisäksi niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, on antanut siihen suostumuksensa. Muun muassa työntekijöiden edustajien vaali- tai valintamenettelyjen moninaisuuden vuoksi tässä ei esitetä säädettäväksi siitä, miten työnantajan tulee saada nyt tarkoitettava työntekijöiden enemmistön suostumus. Ehdotus vastaa ajatukseltaan voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja saisi irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen 3 §:ssä (työn vähentyminen) tai 6 §:ssä (saneerausmenettely) taikka 7 §:n 1 momentissa (konkurssi) tarkoitetuilla perusteilla vain, jos hänen työnsä päättyy kokonaan. Tämän lisäksi edellytettäisiin, että luottamusmiestä ei voida sijoittaa tai kouluttaa muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitettuun tavoin. Ehdotettu säännös merkitsee sitä, että luottamusmies voidaan yleensä "irtisanoa viimeisenä", kuten asia ilmaistaan käytännössä.

10 §. *Työntekijän oikeus työllistymisvapaa-*seen. Säännös olisi erityisesti uusi, mutta se vastaa sisällöltään merenkulun työehtosopimusten määräyksiä. Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta osallistua irtisanomisaikanaan ilman ansionmenetystä työllistymistään tukeviin toimenpiteisiin, jos hänet on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Vapaa olisi nimeltään työllistymisvapaa.

Työntekijä ei voisi ennakolta luopua oikeudestaan työllistymisvapaaan. Työntekijä ei siten voisi pätevästi luopua ennakolta, esimerkiksi työsopimusta tehdessään, oikeudestaan työllistymisvapaaan. Tällainen luopuminen olisi mahdollista vasta sen jälkeen, kun työnantaja on jo irtisanonut työsopimuksen. Työntekijän päätös käyttää tai olla käyttämättä oikeuttaan työllistymisvapaaan ei vaikuta 3 ja 4 §:ssä tarkoitettujen irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arviointiin.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin niistä edellytyksistä, joiden vallitessa työntekijällä olisi oikeus käyttää työllistymisvapaaan. Ensiksi työntekijän tulisi olla irtisanottu 3 ja 4 tai 6 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla eli taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä.

Toiseksi hän voisi käyttää työllistymisvapaaan vain osallistuakseen laissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin. Hän voisi osallistua työllistymissuunnitelman laatimiseen, jonka sisällöstä ja siitä, kenellä on oikeus saada se, säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002). Työntekijä voisi käyttää työllistymisvapaaan myös osallistuakseen tiettyihin työllistymissuunnitelman mukaisiin toimenpiteisiin. Tällaisia olisivat työvoimapolitiittinen koulutus ja harjoittelua ja työssäoppimista koskevat jaksot, joina aikoina opiskelija ei ole työsuhteessa työssäoppimis- tai harjoittelujakson järjestäjään eikä palvelun tuottajaan, ellei siitä erikseen sovita.

Lisäksi työntekijä voisi käyttää työllistymisvapaaan joko oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun riippumatta siitä, olisiko hänellä oikeus työllistymissuunnitelmaan. Oma-aloitteinen työnhaku voisi olla esimerkiksi käynti työ- ja elinkeinotoimistossa seilailemassa työhallinnon internet-sivuilta

avoinna olevia työpaikkoja tai käynti yksityisessä työvoimaa välittävissä yrityksissä taikka muu luotettavasti selvitettävissä oleva työpaikan hakuun liittyvä toiminta. Viranomaisaloitteesta työpaikan hakua ja sitä koskeva työhaastattelu voisi olla esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimiston kehoitukseen tai sen välittämään tietoon perustuva työntekijän käynti avoimesta työpaikasta ilmoittaneessa yrityksessä.

Työllistymisvapaaan voisi käyttää myös uudelleensijoitusvalmennukseen. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 4 luvun 6 §:n mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voi tuottaa maksullisia erityispalveluja työnantajalle muun muassa yrityksen vähentäessä työvoimaansa. Jos työvoimaviranomainen ehdottaa tällaisia palveluja irtisanotun työntekijän työllistymissuunnitelmaan, on niistä sovittava työnantajan kanssa paitsi, jos on kysymys työvoimaviranomaisen välttämättömäksi katsomasta ryhmävalmennuksesta. Tällöin työntekijällä olisi myös oikeus työllistymisvapaaan osallistuakseen näihin hänen työllistymistään tukeviin erityispalveluihin. Työllistymistä tukevaa uudelleensijoitusvalmennusta voivat järjestää ja tarjota muutkin tahot joko itsenäisesti tai yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa. Myös osallistuminen tällaiseen uudelleensijoitusvalmennukseen oikeuttaisi työllistymisvapaaan riippumatta sen toteuttajasta.

Työllistymisvapaaan ajalta työnantaja maksaisi työntekijälle täyden palkan, jonka suuruus määräytyisi samoin perustein kuin sairausajan palkka.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin työllistymisvapaaan enimmäispituudesta. Se määräytyisi kunkin työntekijän irtisanomisaikojen pituuden mukaan. Vapaa olisi enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika olisi enintään yksi kuukausi, enintään yhteensä kymmenen työpäivää, jos irtisanomisaika olisi yhtä kuukautta pitempi mutta enintään neljä kuukautta ja enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika olisi yli neljä kuukautta.

Työpäiviä laskettaessa vapaaan saisi käyttää myös työpäivän osina siten, että vapaiden summa tunteina vastaisi työpäivien säännöllisen työajan tuntimäärää.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijän olisi ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Samalla työntekijän olisi ilmoitettava vapaan peruste. Lisäksi työntekijän olisi esitettävä luotettava kunkin vapaan perusteen luonteesta riippuva selvitys, jos työnantaja sitä pyytää.

Pykälän 4 momentin mukaan työllistymisvapaan käytöstä ei kuitenkaan saisi aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Lähtökohdiana merkittävää haittaa arvioitaessa olisi, että vapaan epääminen olisi poikkeuksellista ja edellyttäisi yksittäisen työntekijän tilapäisestä poissaolosta, esimerkiksi tavallisista sairauspoissaoloista, yritykselle normaalisti aiheutuvaa haittaa huomattavasti suurempaa haittaa. Yleensä vapaa olisi annettava työntekijän ilmoittamana aikana. Työllistymisvapaan käyttämisestä voisi aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa esimerkiksi, jos vapaata käyttävä työntekijä ilmoittaisi siitä hyvin lähellä vapaan alkamista tai työllistymisvapaa käyttäisi usea työntekijä samanaikaisesti ja näistä aiheutuisi olennaisia vaikeuksia työn järjestelyille ottaen huomioon myös yrityksen koko. Työllistymisvapaan käyttämisestä aiheutuvaa haittaa voitaisiin kuitenkin pyrkiä vähentämään siten, että työntekijä ja työnantaja sopisivat vapaan ajankohdasta, jos se olisi vapaan tarkoituksenmukaisen käytön kannalta mahdollista.

9 luku. Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkamista koskevista edellytyksistä säädettäisiin lakiehdotuksen 9 luvussa. Luvun 1 § koskisi perusteita, joita työnantajan on noudatettava purkaessaan työsopimuksen ja edellytyksiä, joiden perusteella työntekijä voisi päättää sopimussuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta. Luvun 2 §:ssä säädettäisiin purkamisoikeuden raukeamisesta ja 3 §:ssä työsopimuksen purkautuneena pitämisestä. Menettelytavoista, joita olisi noudatettava työsopimusta purettaessa, säädettäisiin lakiehdotuksen 10 luvussa.

1 §. Purkamisperuste. Pykälässä säädettäisiin työsopimuksen purkamisedellytyksistä. Pykälän 1 momentti koskisi perusteita, joita työnantajan on noudatettava purkaessaan työsopimuksen. Pykälän 2 momentissa sää-

dettäisiin vastaavasti edellytyksistä, joiden perusteella työntekijä voisi päättää sopimussuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta.

Työsopimuksen purkamisperusteesta säädettäisiin ainoastaan yleissäännöksellä. Voimassa olevan lain purkamisperusteiden esimerkkiluetteloista ehdotetaan luovuttavaksi vastaavilla perusteilla kuin työsopimuslakiakin säädettäessä tehtiin (HE 157/2000 vp).

Lakiehdotuksen 8 luvussa ehdotetaan säädettäväksi irtisanomisperusteista voimassa olevaa lakia täsmällisemmin ja purkamisperusteet taas kytkeytyisivät kiinteästi irtisanomisperusteisiin. Kun irtisanomisperusteen tulisi lakiehdotuksen 8 luvun 1 §:n mukaan olla asiallinen ja painava, työsopimuksen purkaminen edellyttäisi erittäin painavaa syytä. Päättämisperusteita kuvaava terminologia osoittaisi näin jo suoraan sen, että purkamisperusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Ehdotetuilla kielellisillä muutoksilla ja esimerkkiluetteloiden poistoilla ei ole tarkoitus muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja saisi purkaa työsopimuksen, jos työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista sovitun työkauden loppuun tai edes irtisanomisajan pituista aikaa. Vastaavasti pykälän 2 momentin mukaan työntekijä saisi purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista sovitun työkauden loppuun tai edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsopimuksen purkaminen olisi sallittua ainoastaan toisen sopijapuolen sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen tai menettelyn johdosta. Työsopimusta ei sitä vastoin saisi päättää irtisanomisaikaa noudattamatta sopijapuolen omissa sopimusedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Työnantaja ei siten voisi purkaa sopimusta taloudellisilla

eikä tuotannollisilla perusteilla eikä työntekijä vastaavasti omissa työntekoaikajaksissaan tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Purkamisperuste täytyisi silloin, kun sopijakumppani on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta, erityispiirteistä tai muusta työoikeudellisesta laista johtuvia velvoitteitaan tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla. Myös muun lainsäädännön vakava rikkominen tai lainvastainen menettely voisi olla purkamisen perusteena, jos sillä on tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla vakavat vaikutukset sopijapuolten asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa. Sopijapuolen moitittava menettely sopimusneuvotteluissa ennen sopimuksen syntymistä (esimerkiksi harhaanjohtaminen) voisi niin ikään tulla arvioitavaksi tämän pykälän mukaan.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajalla voisi olla oikeus purkaa työsopimus silloin, kun työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, esiintyy siellä päihtyneenä tai vastoin kieltoa käyttää siellä päihdyttäviä aineita. Purkamisperuste voisi täytyä myös, jos työntekijä törkeällä tavalla rikkoo lakiehdotuksen 4 luvun 3 §:ssä säädettyä kilpailevan toiminnan kieltoa.

Voimassa olevan lain tapaan purkuperusteena voisi tulla kysymykseen myös se, että työntekijä kätkee asiattoman henkilön, tulilajista tai lähtöpaikalta vientikiellon tahi määrärajoitusta tuontikiellon alasta tavaraa alukseen sellaisissa olosuhteissa, että se olennaisesti vaarantaa työnantajan ja tekoa kokonaisuudessaan on pidettävä vakavana. Työnantajalla olisi niin ikään peruste purkaa työsopimus, jos työntekijä muussa kuin kotimaanliikenteessä ei saavu alukseen sovittuun aikaan ja tästä syystä hänen tilalleen on otettava toinen henkilö.

Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa—muun muassa kustakin työsuhteesta johtuvista erityispiirteistä riippuen—myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voisi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syyllistyisi vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekkoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien

velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voisi täytyä.

Työntekijä voisi 2 momentin mukaan purkaa työsopimuksen esimerkiksi, kun työnantaja tai tämän sijainen törkeästi vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai muutoin loukkaa työntekijää. Työntekijällä voisi olla oikeus purkaa työsopimus myös silloin, kun hänelle ei anneta riittävästi työtä tai kun palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti.

Purkamisperusteen edellytyksenä olevan velvoitteen laiminlyönnin tai rikkomisen vakavuutta kuvattaisiin säännöksessä niin, että työnantajalta tai vastaavasti työntekijältä ei voitaisi vastapuolen menettelyn johdosta edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkamisperusteen täytyminen edellyttäisi siten sitä, että sopijapuolen menettely loukkaa toista sopijapuolta niin syvästi, että hänen ei kohtuudella voitaisi edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan hänellä olisi oikeus päättää sopimusuhde välittömästi vaikutuksin.

Pykälän 1 ja 2 momentin säännöksissä olevilla viittauksilla irtisanomisaikaan osoitettaisiin, että perusteen tulee olla irtisanomisperustetta painavampi. Arvioitaessa työntekijän oikeutta purkaa työsopimus olisi kuitenkin otettava huomioon se, että työntekijä ei tarvitse perustetta työsopimuksen irtisanomiseen.

Purkamisperusteen riittävyys arviointi olisi kokonaisuutena, jolloin huomioon olisi otettava muun muassa kunkin sopimus-suhteen erityispiirteet ja sopijapuolten asema kussakin sopimussuhteessa.

Pykälän 3 momentissa olisi merenkulkuun liittyvä erityissäännös työsopimuksen voimassaoloajasta purkamistapauksissa. Ehdotettu säännös vastaa nykyisen merimieslain 51 §:ää. Momentin mukaan työsopimus olisi purkamisesta huolimatta voimassa aluksen satamaan saapumiseen saakka, jos tästä ei aiheudu huomattavaa haittaa. Lisäksi säädettäisiin siitä, että työnantajan purettua työsopimuksen työntekijä olisi toimitettava satamaan, jossa hän voi vapaasti poistua aluksesta ja josta hänellä on mahdollisuus kohtuullisin kustannuksin matkustaa kotimaahansa tai maahan, jossa työsopimus on tehty. Irtisanomistilanteissa sovellettava vastaavan kal-

tainen säännös olisi lain 7 luvun 3 §:n 3 momentissa.

2 §. Purkamisoikeuden raukeaminen. Pykälässä säädettäisiin purkamisoikeuden vanhentumisesta. Pykälän *1 momentin* mukaan purkamisperusteeseen olisi vedottava 14 päivän kuluessa siitä, kun peruste tuli työnantajan tai vastaavasti työntekijän tietoon. Määräajan laskeminen alkaisi siitä, kun työnantaja tai vastaavasti työntekijä sai tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista syistä. Määräaika laskettaisiin purkamisen perusteena olevan teon tai laiminlyönnin tapahtumahetkestä, tai jos työnantaja sai tiedon tapahtuneesta vasta myöhemmin, tosiasioiden selviämishetkestä. Jos perusteena olisi pitemmän aikaa jatkunut sopimuksen vastainen toiminta, purkamisoikeus raukeaisi 14 päivän kuluttua siitä, kun syyn lakkaaminen tuli työnantajan tietoon.

Koska asia on käsiteltävä laivatoimikunnassa ennen työsopimuksen irtisanomista ja purkamista työntekijästä johtuvasta syystä, purkamisoikeus ei voi raueta ennen kuin asia saadaan käsiteltyä mainitussa elimessä siten kuin 11 luvun 2 §:ssä säädetään.

Purkamisoikeus voisi raueta myös ennen 14 päivän määräajan umpeen kulumista, jos purkamisen peruste menettää merkityksensä sitä ennen esimerkiksi loukatun sopijapuolen anteeksiannon johdosta.

Purkamismenettelylle varatun 14 päivän aikana sopimuksen purkamista harkitsevan sopijapuolen tulisi varmistua perusteena olevien tosiasioiden paikkansapitävyydestä sekä arvioida työsopimuksen tai lain vastaisen menettelyn vaikutukset työsopimuksen jatkamisedellytyksiin. Jotta vältettäisiin pikaisuuksessa ja ilman riittävää harkintaa tehdyt työsopimukset purkamiset, voimassa olevan lain 50 §:ssä säädettyä purkamisoikeuden raukeamisaikaa ehdotetaan pidennettäväksi seitsemästä päivästä 14 päivään.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin purkamisoikeuden raukeamisesta tapauksissa, joissa purkamisen estyy pätevän syyn vuoksi. Tällöin purkamisen saisi toimittaa vielä 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Työsopimuksen purkamisen *1 momentissa* säädettyä määräaikaa myöhemmin olisi mahdollista ainoastaan, jos purkamisen toimittaminen on estynyt pakottavasta syystä. Tällai-

senä syynä voisi olla sairaus, joka tosiasiaassa estää työsopimuksen purkamisen.

Vaikka purkamisperusteeseen ei olisi vedottu pykälässä tarkoitetun 14 päivän kuluessa, peruste ei menettäisi kokonaan merkitystään. Työnantaja voisi vedota siihen irtisanomisperusteena lakiehdotuksen 10 luvun 1 §:ssä tarkoitetun kohtuullisen ajan kuluessa, joka olisi siis pitempi aika kuin purkamisperusteeseen vetoamiselle ehdotettu 14 päivän aika.

3 §. Työsopimuksen purkautuneena pitäminen. Työsopimuksen purkamisen edellyttäisi työntekijän tai vastaavasti työnantajan kuulemista purkamisperusteesta. Jos sopijakumppani on kuitenkin tavoittamattomissa ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen, työsopimuksen purkamisen siihen liittyvien menettelytapasäännösten noudattamisineen ei välttämättä olisi mahdollista. Näitä tilanteita varten on katsottu edelleen tarkoituksenmukaiseksi säätää työsopimuksen purkautuneena pitämisestä. Säännös vastaa sisällöltään merimieslain 50 §:n 2 momenttia.

Työntekijän oltua *1 momentissa* tarkoitetulla tavalla pois työstä pätevää syytä ilmoittamatta vähintään seitsemän päivää työnantaja saisi käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Vastaavasti työntekijällä olisi oikeus pitää työsopimusta purkautuneena työnantajan vähintään seitsemän päivää kestäneen poissaolon johdosta, jos työnantaja ei tuona aikana ole ilmoittanut poissaololleen pätevää syytä. Tästä säädettäisiin pykälän *2 momentissa*.

Jos työntekijä kuitenkin myöhemmin osoittaa, että poissaololle oli pätevää syy ja että siitä ilmoittamista oli kohdannut hyväksyttävä este, työsopimuksen purkautuminen peruuntuisi. Sopimussuhteen katsottaisiin tällöin jatkuneen keskeytyksettä koko poissaolon ajan. Purkautumisen peruuntumista koskevaa *3 momentin* säännöstä sovellettaisiin samalla tavoin myös silloin, kun työntekijä on pitänyt sopimusta purkautuneena *2 momentissa* tarkoitetulla tavalla.

Ehdotettuja säännöksiä olisi tulkittava vaikiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti. Oikeuskäytännössä on katsottu, että vaikka työntekijän poissaolo johtuu laillisesta perusteesta, kuten sairaudesta, työnantajalla on oikeus pitää työsopimusta purkaantuneena, ell-

ei poissaolosta ilmoittamista ollut kohdannut pätevä este (KKO 1978 II 109 ja KKO 1979 II 100.) Jos työnantaja on kuitenkin tiennyt työntekijän ilmoituksen puuttumisesta huolimatta poissaolon johtuneen sairaudesta, hänellä ei ole katsottu olleen oikeutta pitää sopimusta purkautuneena (KKO 1989:68 ja KKO 1990:135).

Siitä ajankohdasta lukien kun työnantaja pitää työsopimusta purkautuneena, hänen olisi ryhdyttävä välittömästi toimiin, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää. Työsuhteen päättyessä työnantajan olisi maksettava työntekijälle lopputili ja palautettava työntekijän verokortti.

10 luku. **Työsopimuksen päättämismenettely**

Luvussa ehdotetaan säädettäväksi työsopimuksen päättämismenettelystä. Luvussa olisivat säännökset irtisanomisperusteeseen vetoamisen ajankohdasta, työntekijän ja työnantajan kuulemisesta individuaaliperusteisessa irtisanomisessa ja työnantajan selvitysvelvollisuudesta kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa. Lisäksi luvussa säädettäisiin päättämislupauksen ja päättämisperusteiden toimittamisesta sopijapuolelle.

1 §. Irtisanomisperusteeseen vetoaminen. Pykälässä säädettäisiin, että työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai perusteesta tiedon. Säännös vastaa työsopimuslain 9 luvun 1 §:ää ja merimieslain 39 §:n 5 momenttia.

Säännöksessä ei olisi täsmällistä määräaika-irtisanomisperusteeseen vetoamiselle, vaan kohtuullinen aika olisi arvioitava tapauskohtaisesti. Vaikka työnantajalla tulisi olla vähintään muutaman viikon harkinta-aika arvioida sitä, onko irtisanomiselle olemassa riittävät perusteet, työntekijän kannalta ei olisi kohtuullista vedota kuukausia aiemmin työnantajan tietoon tulleisiin seikkoihin. Jos perusteena on yksittäinen teko tai laiminlyönti, laskettaisiin kohtuullinen aika sen tulemisesta työnantajan tietoon. Jos taas irtisanomisperuste muodostuu useasta seikasta tai perusteena oleva syy on jatkuva, lasket-

taisiin kohtuullinen aika siitä, kun peruste viimeksi tuli työnantajan tietoon.

2 §. Työntekijän ja työnantajan kuuleminen. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin pääosin merimieslain 41 §:n 7 momenttia ja työsopimuslain 9 luvun 2 §:ää vastaavasti työnantajan velvollisuudesta kuulla työntekijää työsopimuksen päättämisen syistä ennen työsopimuksen irtisanomista työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella sekä ennen kuin työsopimus puretaan joko koeaikana tai muuten päättyväksi heti. Säännöksessä edellytettäisiin kuulemismahdollisuutta, jolla tarkoitetaan työntekijän oikeutta saada tiedot perusteista ja oikeutta esittää asiassa oma kantansa. Säännökseen ei sen sijaan sisältyisi neuvotteluvelvoitetta työnantajalle. Riittävää olisi, että työnantaja varaisi työntekijälle tosiasiallisen mahdollisuuden tulla kuulluksi.

Säännöksen mukaan työnantajan olisi varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Jos asia on kuitenkin käsitelty 11 luvussa tarkoitettussa laivatoimikunnassa ja työntekijää on laivatoimikuntakäsittelyn yhteydessä kuultu, uutta kuulemistä ei olisi tarpeen järjestää.

Kuulemisvelvoitteen laiminlyönti sinänsä ei ole sanktioitu. Toisaalta työnantajan kuulemisvelvoitteen laiminlyönti voitaisiin ottaa huomioon 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettua korvausta määrättäessä.

Työntekijällä olisi oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa, joka voisi olla esimerkiksi luottamusmies, ammattiliiton asiamies, lakimies tai työtoveri. Työntekijällä on yleisten oikeusperiaatteiden mukaisesti myös oikeus valtuuttaa toinen käyttämään oikeuksia puolestaan.

Kuulemiselle ei säädettäisi mitään täsmällistä määräaika-irtisanomisperusteeseen vetoamiselle, vaan kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä, jotta hänellä olisi mahdollisuus esittää perusteltu näkemyksensä asiassa ja hankkia itselleen halutessaan avustaja taikka asiamies.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän velvollisuudesta kuulla työnantajaa, kun työntekijä purkaa työsopimuksen yleisellä purkamisperusteella. Työntekijän velvoitteen kannalta riittäisi, että hän ilmoittaa jollekin työnantajan edustajalle varaavansa

työnantajalle tilaisuuden tulla kuulluksi ennen työsopimuksen purkamista.

3 §. Työnantajan selvitysvelvollisuus. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta ennen työsopimuksen irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein tai saneerausmenettelyn yhteydessä selvittää irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot samoin kuin työ- ja elinkeinotoimistolta saatavissa olevat palvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan työnantajan konkurssin tai kuoleman perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän olisi esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista.

Momentissa olisi lisäksi viittaussäännös julkisesta työvoimapalvelusta annettuun lakiin, jossa säädetään työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

Säännöksen tarkoituksena olisi, että kyseisissä tapauksissa työntekijä saisi niin hyvissä ajoin kuin mahdollista tiedon edessä olevasta työsuhteen päättymisestä ja siihen johtaneista syistä. Myös tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa työntekijällä olisi oikeus käyttää avustajaa.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan pykälän 2 momentin mukaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti. Työntekijöiden edustajalla tarkoitettaisiin luottamusmiestä tai muuta työntekijöiden edustajaa. Ellei työntekijöiden edustajaa ole valittu, riittäisi yhteisen tiedotustilaisuuden järjestäminen. Se tulisi pykälän 1 momentti huomioon ottaen järjestää niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

Työsopimuslakia vastaavasti pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, että selvitysvelvollisuutta ei olisi, jos työnantajalla on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollisuus neuvotella irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Säännöksen tarkoituksena olisi pyrkiä välttämään tarpeetonta päällekkäistä tiedottamista. Säännöksellä viitattaisiin erilaisiin yhteistoimintaa koskevista laeista ja sopimuksista johtuviin neuvotteluelvoitteisiin.

4 §. Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle. Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle pykälässä tarkoitettujen työntekijöiden työsopimusten irtisanomisista tai määräaikaisten sopimusten päättymisistä. Pykälän 1 momentin mukaan velvollisuus koskisi työnantajaa, 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. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

Pykälän säännökset vastaavat työsopimuslain vastaavia säännöksiä.

5 §. Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta ja muutosturvallisästä. Työsopimuslakia vastaavasti pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa tarkoitettuun muutosturvallisään.

6 §. Työsopimuksen päättämislamituksen toimittaminen. Pykälän 1 momentin mukaan työsopimuksen päättämislamitus olisi toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Toisin kuin työsopimuslaissa työsopimus on päätettävä kirjallisella, sopimuspuolen tietoon saatettavalla ilmoituksella. Vaatimus kirjallisesta päättämislamituksesta johtuu ILO:n merityösopimuksessa asetetusta vaatimuksesta.

Henkilökohtainen ilmoitus ei ole aina mahdollinen. Tämän vuoksi momentin toisessa virkkeessä ehdotetaan säädettäväksi, että ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai säh-

köisesti. Tällaisen ilmoituksen katsottaisiin tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi. Päätämislmoitukseen vetoavalla on näyttövelvollisuus ilmoituksen lähettämisestä ja sen ajankohdasta.

Postin ohella voitaisiin käyttää sähköisiä viestimiä. Tällä tarkoitettaisiin telekopiota ja telepalvelua, kuten sähköistä lomaketta ja sähköpostia sekä muuta luotettavaa, sähköiseen tekniikkaan perustuvaa menetelmää. Sähköisesti lähetetyistä ilmoituksista lähetystiedot tallentuvat automaattisen tietojenkäsittelyn ja teleliikenteen järjestelmiin. Epäselvyyksien välttämiseksi sähköinen ilmoitus tulisi tehdä siten, että lähettäjä voi esittää näytön siitä, minkälaisen ilmoituksen hän on lähettänyt. Viestin lähettäjän henkilöllisyys tulee voida todentaa luotettavasti ja varmenneiden avulla tulee voida kiistattomasti varmistua tietoverkossa suoritettujen toimien sisällöstä ja suorittamisajankohdasta.

Irtisanomista ei saisi toimittaa matkapuhelimeen tekstiviestinä, koska viesti saatetaan poistaa teleoperaattorin sanomanvälityskeskuksesta esimerkiksi vastaanottajan lomamatkan aikana ennen kuin vastaanottaja on ehtinyt sen lukea.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annettulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla kirjeitse tehty työsuhteen päättäminen katsottaisiin toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä. Säännös vastaa työsopimuslain 9 luvun 4 §:n 2 momenttia. Säädettyväksi ehdotettu pitempi tiedoksianto-aika ei koskisi muita kuin säännöksessä mainittuja poissaoloja. Säännöksen tarkoituksena olisi estää mahdolliset oikeudenmenetykset. Säännös ei koskisi työntekijälle henkilökohtaisesti toimitettuja ilmoituksia.

Pykälän 3 momentissa olisi erityissäännös kirjeitse toimitettavasta päätämislmoituksesta, kun työsuhte puretaan joko koeajalla tai yleisen purkamista koskevan säännöksen perusteella. Säännös tarvitaan, koska kyseisissä tapauksissa päätämisperusteen käyttäminen olisi sidottu määräaikaan. Näissä tapauksissa työsuhteen päättämisperusteisiin

katsottaisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

7 §. *Päätämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle.* Pykälässä säädettäisiin, että työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen perusteena olevat tosiasiat, joiden perusteella työsuhte on päätetty. Säännösehdotuksen tarkoituksena on, että todelliset päätämisperusteet, niin kollektiiviset kuin individuaalisetkin, esitettäisiin jo päätämistilanteessa, eikä vasta myöhemmin esimerkiksi mahdollisen oikeudenkäynnin aikana.

Pykälä vastaa työsopimuslain 9 luvun 5 §:ää. Työsopimuslain vakiintuneen käytännön mukaan päätettäessä työsuhteesta koeajana riittää, että työnantaja ilmoittaa syyksi koeajan. Toisaalta työntekijän asemaa turvaa se, että ennen työsuhteen purkamista asia on käsiteltävä laivatoimikunnassa tai jos tämä ei ole mahdollista, häntä on kuultava purkamisen syistä 2 §:ssä säädetyllä tavalla.

11 luku. Laivatoimikunta

Lain 11 luvussa olisivat laivatoimikuntaa koskevat säännökset. Luvussa säädettäisiin muun muassa laivatoimikunnan kokoonpanosta, tehtävistä, asioiden käsittelystä ja kokouksista laadittavista pöytäkirjoista. Lisäksi luvussa olisi erityinen säännös laivatoimikunnan puheenjohtajan, jäsenen ja avustajan salassapitovelvollisuudesta.

Laivatoimikunnalla on instituutiona pitkät perinteet. Merenkulun erityispiirteet huomioidaan ottaen sen säilyttämistä on pidetty tarpeellisena. Työelämän muutokset kuitenkin puoltavat eräiden muutosten tekemistä säännöksiin. Keskeisimmät muutokset koskisivat laivatoimikunnan tehtäviä.

1 §. *Laivatoimikunnan kokoonpano.* Pykälän 1 momentissa määriteltäisiin, milloin aluksella pitää olla laivatoimikunta. Nykyiseen tapaan ulkomaanliikenteessä liikennöivässä aluksessa olisi oltava laivatoimikunta, kun aluksessa säännönmukaisesti työskentelee vähintään kahdeksan työntekijää.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin laivatoimikunnan kokoonpanosta. Voimassa ole-

vat laivatoimikunnan kokoonpanoa koskevat säännökset ovat merimieslain 68 §:ssä. Säännös ehdotetaan säilytettäväksi pääosin ennallaan. Nykyiseen tapaan olisi mahdollista joko asettaa laivatoimikunta aina kutakin kokoon-tumista varten erikseen tai valita pysyvät edustajat laivatoimikuntaan.

Laivatoimikunnassa olisi ehdotuksen mukaan kolme jäsentä ja puheenjohtaja. Aluksen päällikkö tai tämän määräämä toimisi laivatoimikunnan puheenjohtajana. Työntekijät valitsisivat laivatoimikunnan muut jäsenet keskuudestaan. Nykyiseen tapaan laivatoimikunnan kokoonpano olisi riippuvainen käsiteltävästä asiasta. Kun käsiteltäisiin miehistön jäsentä koskevaa asiaa, laivatoimikunnan jäsenistä kaksi edustaisi miehistöä ja yksi päällystä. Käsiteltäessä päällystöön kuuluvan työntekijän asiaa laivatoimikunnan kokoonpanoon kuuluisi kaksi päällystön edustajaa ja yksi miehistöä edustava jäsen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin nykyiseen tapaan laivatoimikunnan puheenjohtajan oikeudesta nimittää laivatoimikunnan jäsenet, jos henkilöstöryhmät eivät ole sellaisia valinneet. Pykälän 3 momentissa puolestaan rajoitettaisiin mahdollisuuksia kieltäytyä laivatoimikunnan jäsenyydestä. Kieltäytyminen olisi mahdollista vain pätevistä syistä. Tällaisena syynä voisi tulla kyseeseen esimerkiksi yleisesti esteellisyysperusteiksi hyväksytyt seikat, kuten osallisuus käsiteltävään asiaan ja läheinen ystävyys- tai vihasuhde asianosaisena olevaan työntekijään.

2 §. Laivatoimikunnan tehtävät. Pykälässä säädettäisiin laivatoimikunnan tehtävistä. Laivatoimikunnan tehtäviä ehdotetaan vähennettäväksi nykyisestä. Ehdotuksen mukaan laivatoimikunnassa ei käsiteltäisi tilanteita, joissa työntekijä on jättänyt saapumatta alukseen määrättyyn aikaan ja alus on joutunut lähtemään ilman työntekijää tai jos hänen tilalleen on jouduttu palkkaamaan toinen henkilö. Myöskään työntekijän aluksella häiriötä aiheuttanutta käytöstä tai työtehtävien laiminlyöntiä ei käsiteltäisi laivatoimikunnassa. Työntekijän häiriötä aiheuttanut käytös tai työtehtävien laiminlyönti voisi tulla käsitellyksi laivatoimikunnassa vain silloin, kun työnantaja aikoo perustaa työsopimuksen päättämisen tällaiseen käytökseen tai laiminlyöntiin. Työntekijän erityiseen irtisanomis-

oikeuteen tai työsopimuksen pätemättömyyteen ja kohtuuttomiin ehtoihin perustuvaa työsopimuksen purkua tai irtisanomista ei myöskään käsiteltäisi laivatoimikunnassa.

Ehdotuksen 1 momentin mukaan laivatoimikunnassa käsiteltäisiin asiat, jotka koskevat työsuhteen päättämistä työntekijästä johdustavasta syystä. Kyse voisi olla 8 luvun 2 §:ssä tarkoitettusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta tai 9 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesta työsopimuksen purkamisesta erittäin painavasta syystä. Työsopimuksen päättämisen edellytyksenä tällaisessa tilanteessa olisi 2 momentin mukaan, että asia on käsitelty laivatoimikunnassa. Nykyiseen tapaan laivatoimikunnassa käsiteltäisiin myös työntekijän työpaikalla teemmää rikosta koskevat epäilyt.

3 §. Laivatoimikunnan koolle kutsuminen ja asioiden käsittely. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin laivatoimikunnan koolle kutsumisesta ja päätösvaltaisuudesta. Momentin mukaan laivatoimikunta kokoontuisi puheenjohtajan kutsusta. Puheenjohtajan olisi kutsuttava laivatoimikunta koolle viipymättä, kun laivatoimikunnassa käsiteltäviä asioita on tullut puheenjohtajan tietoon. Laivatoimikunta olisi päätösvaltainen ainoastaan täysilukuisena.

Pykälän 2 momentin mukaan asiat olisi laivatoimikunnassa käsiteltävä huolellisesti ja puolueettomasti. Vaikka laivatoimikunnalla ei olekaan ehdotuksen mukaan lopullista ratkaisovaltaa sen tehtäviin kuuluvissa asioissa, laivatoimikunnan päätösten tosiasiallinen merkitys on huomattava. Ne saattavat muodostaa perustan tuleville oikeustoimille. Tästä syystä on tarpeen korostaa laivatoimikuntakäsittelyn huolellisuutta ja puolueettomuutta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin myös asianosaisten ja muiden asiasta tietävien henkilöiden kuulemisesta laivatoimikunnassa. Säännöksen tavoitteena on varmistaa käsiteltävän asian riittävän huolellinen selvittäminen ennen kuin laivatoimikunta muodostaa käsityksensä asiasta. Ehdotuksen mukaan laivatoimikunnan olisi kuultava asianosaisia ennen kuin se lausuu käsityksensä asiasta. Työntekijällä olisi oikeus kutsua laivatoimikunnan kokoukseen kuultavaksi myös muita henkilöitä, jotka tietävät asiasta. Myös laiva-

toimikunta voisi oma-aloitteisesti kutsua kokoukseen kuultavaksi käsiteltävästä asiasta tietäviä henkilöitä.

Pykälän 3 momentissa oli säännös avustajan käytöstä laivatoimikunnassa. Mainitun säännöksen mukaan työntekijällä olisi oikeus avustajan käyttöön, kun laivatoimikunnassa käsitellään häntä koskevaa asiaa. Toisin kuin nykyisin avustajan ei tarvitsisi kuulua laivaväkeen, vaan työntekijä voisi valita avustajansa vapaasti. Näin ollen muun muassa ammattiliiton toimitsijan käyttö avustajana olisi mahdollista. Avustajan käyttö ei kuitenkaan saisi viivästyttää asian käsittelyä.

4 §. *Laivatoimikunnan päätös ja käsittelystä laadittava pöytäkirja.* Pykälän 1 momentin mukaan laivatoimikunnan päätökseksi tulisi laivatoimikunnan enemmistön kannattama mielipide. Äänten mennessä tasan laivatoimikunnan mielipiteeksi tulisi työntekijälle edullisempi vaihtoehto. Lopullinen päätösvalta laivatoimikunnassa käsiteltävissä asioissa kuuluisi kuitenkin aina työnantajalle.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin laivatoimikunnan kokouksista laadittavista pöytäkirjoista. Kokouspöytäkirjaan merkittäisiin laivatoimikunnan päätöksen lisäksi asian käsittelyssä esille tulleet seikat ja päätökseen liittyvät eriävät mielipiteet. Pöytäkirjan allekirjoittaisivat kaikki kokoukseen osallistuneet. Laivatoimikunnan kokouksesta laadittu pöytäkirjasta toimitettaisiin jäljennös työntekijälle ja työnantajalle. Tämän velvollisuuden laiminlyönnistä aiheutuvista seuraamuksista säädettäisiin ehdotuksen 13 luvun 21 §:ssä.

Pykälän 3 momentti koskisi merkintöjen tekemistä laivapäiväkirjaan. Laivapäiväkirjaan olisi tehtävä merkintä laivatoimikunnan kokouksista ja niissä käsitellyistä asioista. Alkuperäinen laivatoimikunnan kokouksesta laadittu pöytäkirja säilytettäisiin laivapäiväkirjan liitteenä. Laivapäiväkirjan ja siihen liittyvien muistiinpanojen säilyttämisestä säädetään tarkemmin merilain 18 luvun 9 §:n 3 momentissa.

5 §. *Vaitiolovelvollisuus.* Pykälässä säädettäisiin laivatoimikunnan jäsenen, puheenjohtajan, työntekijän ja laivatoimikunnan kokouksessa työntekijää avustaneen henkilön salassapitovelvollisuudesta. Laivatoimikuntakäsittelyn yhteydessä saadut työntekijää ja

työnantajaa koskevat tiedot olisi pidettävä salassa. Salassapitovelvollisuudesta voitaisiin poiketa ainoastaan asianosaisen nimenomaisella suostumuksella. Käytännön syistä suostumuksen tietojen luovuttamiseen olisi aiheellista olla kirjallinen. Säännös vastaisi nykyisen merimieslain 73 §:n ensimmäistä virkettä.

Nykyisestä poiketen säännöksessä ei säädettäisi syyttäjä- ja poliisiviranomaisen tai muun viranomaisen tietojensaantioikeudesta. Mainittujen viranomaisten oikeus saada tietoja on turvattu muualla lainsäädännössä olevilla säännöksillä.

12 luku. Vahingonkorvausvelvollisuus

Luvussa säädettäisiin kootusti säännöistä, joiden mukaan työsuhteen osapuolten on korvattava toiselle sopijapuolelle sopimus-suhteessa aiheuttamansa vahingot. Vahingonkorvausjärjestelmä jakautuisi yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvaan korvausvelvollisuuteen. Lisäksi luvussa säädettäisiin työntekijän oikeudesta korvaukseen aluksen tuhoutumisesta aiheutuvan työtömyyden johdosta.

1 §. *Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus.* Lain yleinen vahingonkorvaussäännös olisi erityissäännös vahingonkorvauslakiin nähden. Työsopimussuhteessa vahingonkorvauslain nimenomaiset säännökset tulisivat sovellettaviksi vain siltä osin, kun 3 momentissa viitataan vahingonkorvauslakiin. Työnantajan velvollisuudesta korvata työntekijän työssään sivulliselle aiheuttama vahinko säädetään vahingonkorvauslain 3 luvussa ja työnantajan oikeudesta kohdistaa takautumiskanne työntekijään vahingonkorvauslain 4 luvussa.

Työsopimussuhteeseen liittyvä työnantajan yleinen vahingonkorvausvelvollisuus määntyisi pykälän 1 momentin mukaan. Merimieslain 64 §:n 1 momentin säännöstä vastaavasti työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, olisi korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Tahallisuudella tarkoitettaisiin velvollisuuden tarkoituksellista rikkomista ja sen hyväk-

symistä, että rikkomisesta suurella todennäköisyydellä seuraa työntekijälle vahinkoa. Huolimattomuudesta olisi kysymys silloin, kun velvollisuuden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyy tahallisuutta lievempi syyksi luettavuus. Tuottamukseen perustuva vastuu syntyy esimerkiksi silloin, kun vahingon aiheuttanut on laiminlyönyt noudattaen sellaista huolellisuutta tai varovaisuutta, jota hänen asemassaan olevalta yleisen käsityksen mukaan voidaan kohtuudella odottaa. Tahallisuuden ja huolimattomuuden käsitteitä olisi arvioitava vahingonkorvausoikeuden yleisten periaatteiden ja työsopimuslain vahingonkorvaussäännöksestä syntyneen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan.

Työnantajan korvattavaksi voisi tulla vahinko, joka johtuu erityyppisen työsopimuslain säännösten rikkomisesta. Momentin säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työntekijälle syntyneen vahingon korvaamiseen, josta säädetäisiin 2 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan korvattavaksi voisi tulla esimerkiksi perusteettomasta lomauttamisesta työntekijälle aiheutunut vahinko.

Pykälän 1 momentin mukaan korvattavaksi voisi tulla myös muun työsuhteesta johtuvan velvollisuuden rikkomisesta aiheutunut vahinko. Tältä osin säännöksen kirjoittamistapa poikkeaa merimieslain 64 §:n 1 momentista, jossa velvollisuus on rajattu tästä laista ja työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden rikkomisesta aiheutuvien vahinkojen korvaamiseen. Ehdotetun säännöksen mukaan vahingonkorvausvelvollisuus voisi syntyä esimerkiksi merimiesten vuosilomalaissa tai erityyppisissä säädetyn velvollisuuden rikkomisesta. Pykälän 1 momentin mukaan korvattavaksi tulisi voimassa olevaa lakia vastaavasti täysi vahinko.

Pykälän 2 momentin mukaan vahingonkorvausvelvollisuus määräytyisi 2 §:n mukaan silloin, kun työsopimus on päätetty koeaikana 1 luvun 5 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti tai kun työsopimuksen irtisanominen taikka purkaminen on tehty ilman 8 tai 9 luvussa tarkoitettuja perusteita.

Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuudesta säädetäisiin pykälän 3 momentissa. Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuk-

sesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, olisi korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Viittauksella vahingonkorvauslakiin on lievennetty työntekijän vastuuta siten, että korvausvelvollisuutta ei synny, jos työntekijän viaksi jää ainoastaan lievä tuottamus. Työntekijän korvausvelvollisuuden määrää voidaan lisäksi kohtuullistaa vahingonkorvauslaissa säädettyin periaattein.

Pykälän 3 momentti on pakottavaa oikeutta. Työntekijän lakisääteisestä vahingonkorvausvastuusta (muun muassa korvausvelvollisuudelta edellytettävästä tuottamuksesta, korvauksen määrän sovittelumahdollisuudesta ja korvauksen sovittelussa huomiioon otettavista seikoista) ei voitaisi näin ollen sopia työntekijän haitaksi sen paremmin työsopimuksella kuin työehtosopimuksella, ellei tässä laissa ole nimenomaisesti säädetty toisin.

Säännöksen pakottavuus ei estäisi sopimasta ensiksikään menettelytavoista, joiden mukaisesti työnantajan olisi ennen vahingonkorvausvaatimuksen esittämistä selvittävä työntekijälle yksityiskohtaisesti vaatimuksensa perusteet ja varattava työntekijälle mahdollisuus esittää näkökantansa asiassa. Sopia voitaisiin myös työntekijän korvausvastuusta, kuten kassavastuusta ja vastuusta erilaisista hävikeistä sekä työntekijän korvausvelvollisuuden toteuttamisesta, esimerkiksi vahingonkorvauksen sovittelusta ja siinä noudatettavista menettelytavoista. Tällaiset sopimusehdot eivät kuitenkaan saisi edes yksittäisissä tapauksissa johtaa laissa säädettyä ankarampaan korvausvastuuseen työntekijän kannalta tai esimerkiksi jonkinlaiseen tuottamusolettamaan. Työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehto, joka johtaisi työntekijän kannalta lakisääteisestä korvausvastuusta ankarampaan vastuuseen, millä tavalla tahansa, olisi 13 luvun 8 §:ssä tarkoitettu tavoin mitätön.

Pykälän 4 momentissa olisivat viittausäänökset sekä lakiehdotuksen 6 luvun 7 §:n 3 momenttiin, jossa säädetäisiin vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada irtisanomisajan palkka työnantajan noudatettavaksi säädetyltä tai

sovitulta irtisanomisajalta että 7 luvun 7 §:ään, jossa säädettäisiin irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvasta korvausvelvollisuudesta.

2 §. *Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.* Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä johtuva korvaus määräytyisi tämän pykälän mukaan riippumatta siitä, onko työnantaja irtisanonut työsopimuksen lakiehdotuksen 8 luvun 2 §:ssä tarkoitettua työntekijän henkilöön liittyvästä syystä tai 3 §:ssä säädettyihin tuotannollisiin tai taloudellisiin perusteisiin tai muihin 8 luvussa säädettyihin irtisanomisperusteisiin vedoten. Työnantajan korvausvelvollisuus työsopimuksen ehdotetussa 9 luvussa säädettyjen perusteiden sekä 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettujen perusteiden (koeaika) vastaisesta purkamisesta määräytyisi niin ikään tämän pykälän mukaan. Säännöstä sovellettaisiin myös silloin, kun työntekijä on purkanut työsopimuksen ehdotetun 9 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetyllä perusteella työnantajan lain tai työsopimuksen vastaisen tahallisen tai huolimattoman menettelyn vuoksi. Lakiehdotus poikkeaa merimieslain 65 §:stä, jonka mukaan pykälän mukainen hyvike voi tulla määrättäväksi ainoastaan perusteettomasta työntekijästä johtuvasta syystä toimitetusta irtisanomisesta. Ehdotettu säännös vastaa rakenteeltaan työsopimuslain 12 luvun 2 §:ää.

Pykälän 1 momentissa asetettaisiin työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen vähimmäis- ja enimmäismäärät. Työnantajan olisi suoritettava yksinomaisena korvauksena vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehelle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä voisi kuitenkin olla 30 kuukauden palkka.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi korvauksen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä. Momentissa lueteltaisiin seikat, jotka vaikuttavat korvausta lisäävästi tai sitä vähentävästi. Tällaisia olisivat muun muassa työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettä-

essä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Luettelo ei olisi tyhjentävä ja toisaalta siinä lueteltujen asioiden painoarvoa harkittaessa huomioon tulisi ottaa kuhunkin työsopimuksen päättämisperusteeseen sekä päättämistapaukseen liittyvät erityispiirteet.

Korvauksen suuruutta määrättäessä lähtökohtana olisi edelleen työsopimuksen lain vastaisesta päättämisestä työntekijälle aiheutuneen aineellisen vahingon määrä. Tämä koskisi niin kollektiivi- kuin individuaaliperusteellakin toimitettua irtisanomista. Tämä ilmenee joko suoraan tai välillisesti useista 2 momentin luettelossa mainituista tekijöistä. Toisaalta korvauksen määrään vaikuttaisi se, liittyykö työsopimuksen päättämisperusteeseen tai päättämismenettelyyn työntekijän henkilöä loukkaavia piirteitä. Perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä tuomittavan aineettoman vahingon korvauksen tulisi olla sitä suuremman, mitä enemmän työntekijää loukkaavia piirteitä tai työnantajan piittaamattomuutta noudattaa lakia asiassa on ilmennyt.

Korvausta vähentävänä seikkana olisi voimassa olevan lain ja vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan otettava huomioon työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseksi. Korvausta määrättäessä olisi niin ikään otettava huomioon sekä työntekijän että työnantajan olot. Jos korvauksen määrä aiheuttaisi yrityksen toiminnan jatkumisen vaarantumisen ja siten myös muiden työntekijöiden työpaikkojen menetyksen, tämä seikka olisi otettava huomioon korvauksen suuruutta arvioitaessa.

Pykälän 1 momentin säännöstä sovellettaisiin sellaisenaan arvioitaessa korvauksen määrää individuaaliperusteisissa irtisanomisissa. Tällöin korvauksen olisi sijoitettava korvaukselle asetetun vähimmäis- ja enimmäismäärän välille ja sen suuruus olisi arvioitava kussakin yksittäistapauksessa vaikuttavien seikkojen kokonaisuuskäytännöllä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tapauksista, joissa 1 momentissa tarkoitettua korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei sovellettaisi. Korvauksen vähimmäismäärän säätämistä ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi sellaisissa työnantajan toiminta-

edellytysten muutoksiin perustuvissa irtisanomisissa, joissa lainvastaisuus ei kohdistu työntekijän henkilöön loukkaavasti tai muutoin epäasiallisesti. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei sovellettaisi siten sellaisissa irtisanomisissa, jotka johtuvat yksinomaan työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta. Jos taas irtisanomisperusteeseen liittyy sekä työntekijän henkilöstä, hänen käyttäytymisestään tai persoonallisista ominaisuuksistaan johtuvia että myös taloudellisia tai tuotannollisia syitä, 3 momentin poikkeussäännöstä ei sovellettaisi.

Pykälän 1 momentin korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei sovellettaisi myöskään silloin, kun työnantaja päättää työsopimuksen lakiehdotuksen 1 luvun 5 §:ssä tarkoitetun koeajan perusteella.

Jos työnantaja olisi perusteetta purkanut työsopimuksen 9 luvun 1 §:ssä säädettyin purkamisperustein, korvauksen vähimmäismäärän pitäisi olla kahden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Tämä vähimmäisraja tulisi sovellettavaksi tapauksissa, joissa työnantaja, joka olisi voinut lakiehdotuksen 8 luvun 2 §:n nojalla irtisanoa työsopimuksen, on sen purkanut, mutta peruste ei täytä purkamisperusteelle säädettyjä vaatimuksia.

Luottamusmiehen työsopimuksen päättäminen vastoin ehdotetun 8 luvun 9 §:n säännöstä osoittaisi aina niin olennaista piittaamattomuutta muun muassa Suomea sitovissa ILO:n yleissopimuksissa ja nyt myös merytyösopimuslaissa vahvistettuja ammattiyhdistysoikeuksia kohtaan, että korvauksen alarajan alittaminen ei voisi tulla kysymykseen.

Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittava korvaus voi 2 momentissa tarkoitettuun tavoitin muodostua työntekijän työttömyydestä aiheutuneiden palkkaetujen menetyksen korvaamisesta, työsuhteen enenaikaisesta päättymisestä syntyneen muun taloudellisen vahingon korvaamisesta ja niin sanotun aineettoman vahingon korvaamisesta. Palkkaetujen menetyksestä johtuva korvausosa koostuu korvauksen määräämishetken mennessä syntyneestä ansion menetyksestä, kun taas muun taloudellisen vahingon korvaamisen perusteena voi olla työttömyyden arvioitu kesto. Aineettoman vahingon määrää arvioidaan muun muassa sillä perusteella, kuinka vakavalla tavalla työsopimuk-

sen perusteeton päättäminen on kohdistunut työntekijän henkilöön loukkaavasti ja missä määrin työnantajan voidaan katsoa työsopimusta päättäessään osoittaneen piittaamattomuutta työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan kohtaan.

3 §. *Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen.* Pykälässä säädettäisiin työntekijälle maksetun työttömyysetuuden vaikutuksista vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen. Säännös koskisi perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä määrättävää korvausta riippumatta siitä, onko päättämisen perusteena työntekijästä johtuva syy vai tuotannollinen tai taloudellinen syy. Pykälää sovellettaisiin paitsi määrättäessä korvauksesta tuomioistuimen tuomiolla myös korvauksen määräämistä sovittaessa.

Sääntely vastaa työsopimuslain 12 luvun 3 §:ää. Sääntelyn tarkoituksena on varmistaa toisaalta se, että työnantaja vastaa hänelle määrätystä korvausvelvollisuudestaan kokonaisuudessaan ja toisaalta, että työntekijä ei saa samalta ajalta samasta vahingosta korvausta sekä työttömyysturvasta että työnantajalle määrättävästä korvauksesta. Kolmantena perusajatuksena on se, että jo maksettuihin työttömyysetuihin ei jälkikäteen puututa. Käytännössä järjestely tarkoittaa sitä, että jos työntekijä on saanut ennen tuomioistuimen tuomiota työttömyysturvaa, työnantaja määrätään maksamaan osa korvauksesta työttömyysvakuutusrahastolle.

Pykälän 1 momentin mukaan työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta määrättävästä korvauksesta on, siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetettyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduksista, vähennettävä 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua ansiopäivärahasta. Jos työntekijälle on maksettu työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahaa, korvauksesta määrättävä vähennys on vastaavasti 80 prosenttia. Jos taas työntekijä on kuulunut työmarkkinatuen piiriin, korvauksesta vähennetään maksetun työmarkkinatuen määrä kokonaisuudessaan siltä osin kun korvaus ja maksettu työmarkkinatuki ajoittuvat samaan ajankohtaan.

Pykälän 2 momentissa olisi kohtuullistamissäännös. Tuomioistuin voisi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se olisi korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Pykälän 3 momentissa olisi prosessuaalinen säännös. Työttömyysturvan ja korvauksen yhteensovittamista koskevaa asiaa käsitellessään tuomioistuimen olisi varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tai vastaavasti Kansaneläkelaitokselle (Kela) tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen olisi velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle tai Kelalle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi.

Pykälän 4 momentissa säänneltäisiin työttömyysturvan ja korvauksen yhteensovituksista silloin, kun korvauksen määrästä tehdään sopimus. Säännös koskisi niitä tapauksia, joissa korvaus sovitaan maksettavaksi perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä. Tällöin sopimuksessa olisi erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Sopimuksessa olisi siten eriteltävä, milta osin korvaus on työttömyydestä johtuvien vahinkojen korvausta ja milta osin se on korvausta muusta taloudellisesta tai aineettomasta vahingosta. Tältä osin sääntely poikkeaa tuomioistuimen tehtävästä korvausta määrättäessä, sillä tuomioistuimelle ei ole säädetty kokonaiskorvauksen erittelyvelvollisuutta. Korvauksesta on tehtävä vähennys pykälän 1 ja 2 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Korvauksesta sovittaessa työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai Kelalle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Pykälän 5 momentin mukaan työttömyysturvan ja perusteettomasta lomauttamisesta määrätyn vahingonkorvauksen yhteensovitus tehdään vastaavalla tavalla kuin työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta määrät-

tävän korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus.

4 §. *Korvaus työttömyydestä.* Merimieslain 58 §:ssä säädetään työntekijälle maksettavasta korvauksesta, kun työntekijä irtisanotaan tai lomautetaan aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen johdosta. Asialliselta sisällöltään vastaava säännös ehdotetaan otettavaksi 12 luvun 4 §:ään.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijälle maksettavasta korvauksesta, kun työntekijä lomautetaan aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden johdosta. Oikeus korvaukseen olisi sidottu työntekijän työttömyyden keston. Korvauksen enimmäismäärä olisi kuitenkin enintään työntekijän kahden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvauksesta olisi vähennettävä työntöön estymisen ajalta maksettu palkka. Käytännössä kysymykseen tulisi 2 luvun 16 §:n nojalla maksettu palkka tai lomautusilmoitusajalta maksettu palkka. Jos työntekijä on lomautusilmoitusajan töissä, lomautusilmoitusajalta maksettavaa palkkaa ei vähennettäisi säännöksen sanamuodon mukaan työntekijälle maksettavasta korvauksesta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta korvaukseen silloin, kun työnantaja on irtisanonut työsopimuksen aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden johdosta. Tällöin työntekijällä olisi oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, ellei sitä ole hänelle kokonaan tai osittain jo maksettu mahdollisen lomautuksen yhteydessä.

Irtisanomisen yhteydessä oikeutta pykälässä tarkoitettuun korvaukseen ei myöskään olisi, jos työsopimus irtisanottaisiin vähintään kahden kuukauden irtisanomisajalla tai jos työnantaja olisi ollut velvollinen noudattamaan vähintään kahden kuukauden irtisanomisaikaa. Viimeksi mainituissa tapauksissa työntekijällä olisi oikeus saada lakiehdotuksen 7 luvun 7 §:n nojalla korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

13 luku. Erinäiset säännökset

Luvussa säädettäisiin työsopimuksen päättämättömyydestä ja kohtuuttomista ehdoista, mahdollisuuksista poiketa lain määräyksistä

työehtosopimuksilla, työsuhteeseen perustuvien saatavien vanhentumisesta ja eräistä menenkulkuun liittyvistä erityistilanteista, kuten työnantajan velvollisuudesta pitää huolta työntekijän aluksella olevasta omaisuudesta tai korvata tällaisen omaisuuden menettäminen sekä työntekijöiden oikeudesta varmistua aluksen turvallisuudesta.

1 §. Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys. Pykälässä säädettäisiin työsopimuksen oikeustoimilain 3 luvun mukaisen pätemättömyysperusteen vaikutuksista työsuhteeseen. Työsopimus on varallisuus oikeudellinen sopimus, johon sovelletaan oikeustoimilakia. Oikeustointen pätemättömyysperusteista säädetään oikeustoimilain 3 luvussa. Pätemättömyysperusteita ovat muun muassa pakko, petollinen viettely, kiskominen ja erhekirjoitus. Jos sopimus todetaan pätemättömäksi, sopimuksella perustettujen velvoitteiden täytäntöönpanoa ei voida vaatia. Jos sopimussuoritukset on joko kokonaan tai osittain tehty, sopimuksen pätemättömyys saa normaalisti aikaan niiden palautusvelvollisuuden. Tavallisesti mahdollisuus pätemättömyyden voimaan saattamiseen on vain sillä osapuolella, jonka suojaksi peruste on säädetty.

Edellä selostetut oikeusvaikutukset eivät kaikilta osin sovellu luontevasti työsopimukseen. Työntekijän työsuoritusta ei ole mahdollista palauttaa. Ei ole myöskään perusteltua, että työntekijällä olisi velvollisuus palauttaa työnantajan maksama palkka silloin, kun sopimuksen pätemättömyys johtuu työnantajan menettelystä. Tämän vuoksi pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan työntekijällä olisi pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti.

Työsopimuksen irtisanominen päättymään heti eroaa sopimuksen pätemättömäksi toteutamisesta siten, että irtisanomiseen päättyneen työsopimuksen kummallakaan osapuolella ei ole velvollisuutta palauttaa jo tehtyjä sopimussuorituksia. Vastaavan kaltainen säännös on merimieslain 61 §:ssä. Voimassa olevasta säännöksestä poiketen irtisanomisoikeutta voitaisiin kuitenkin käyttää myös silloin, kun työ ei ole vielä alkanut. Työntekijällä ei olisi irtisanomisoikeutta, jos pätemättömyysperuste on menettänyt merkityk-

sensä. Pätemättömyysperuste menettää merkityksensä esimerkiksi, jos työntekijä hyväksyy pätemättömäksi tietämänsä työsopimuksen tai ei vetoa pätemättömyyteen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun sopimuksen pätemättömyys on tullut hänen tietoonsa tai sopimuksen pätemättömäksi tekevät erityisolo- suhteet ovat lakanneet vaikuttamasta.

Ehdotetun pykälän perusteella työnantajalla ei olisi samanlaista oikeutta kuin työntekijällä irtisanoa työsopimus päättymään heti pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta silloinkaan, kun hän on loukattu osapuoli. Työnantajalla saattaisi kuitenkin olla oikeus irtisanoa työsopimus lakiehdotuksen 8 luvun 2 §:n perusteella tai purkaa se 9 luvun 1 §:n nojalla.

Lakiehdotuksen 1 luvun 7 §:ssä asetetaan aluksella työskentelyn ehdottomaksi edellytykseksi vähintään 16 vuoden ikä. Tämän säännöksen vastaisesti tehty työsopimus on mitätön. Työsopimuksen mitättömyydestä ei kuitenkaan seuraa, että työnantaja vapautuisi palkanmaksuvelvollisuudestaan siltä osin kuin se perustuu jo tehtyyn työhön.

2 §. Kohtuuttomat ehdot. Pykälässä säädettäisiin, että työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan muutoin jättää ottamatta huomioon, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Pykälä vastaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Yleissäännös mahdollisuudesta sovitella kohtuuttomia sopimusehtoja tai jättää ne ottamatta huomioon on oikeustoimilain 36 §:ssä.

Kohtuuttomien sopimusehtojen sovittelusta säädetään merimieslain 61 §:n 3 momentissa. Ehdotettu säännös olisi soveltamisalaltaan voimassa olevaa säännöstä laajempi siinä suhteessa, että sitä sovellettaisiin myös palkkaa koskevaan sopimusehtoon. Kohtuullisen palkan määrittäminen esillä olevan pykälän perusteella edellyttäisi kuitenkin, että työsopimuksessa on palkkaa koskeva sopimusehto. Jos palkasta ei ole sovittu lainkaan eikä kohtuullinen vähimmäispalkka määräytyisi myöskään lakiehdotuksen 2 luvun 6 §:ssä säädettyä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, sovellettaisiin lakiehdotuksen 2 luvun 9 §:ää, jonka mukaan työntekijälle olisi maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Ottaen

huomioon lakiehdotuksen 1 luvun 3 §:ään sisältyvä säännös, jonka mukaan kirjallisesta työsopimuksen on käytävä ilmi muun muassa palkan ja muun vastikkeen määräytymisperuste, voisi työntekijälle maksettava palkka tulla määritellyksi tämän pykälän nojalla vain hyvin poikkeuksellisesti.

Sopimusehto voi olla kohtuuton työsopimuksen tekemisestä lähtien tai se voi muuttua jommankumman osapuolen kannalta kohtuuttomaksi olosuhteiden muuttumisen johdosta. Jos sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana yksittäisen sopimusehdon kohtuullistamisen jälkeen ei olisi kohtuullista, sopimusta voitaisiin oikeustoimilain 36 §:n 2 momentin perusteella sovittella muiltakin osin tai se voitaisiin määrätä raukeamaan.

3 §. Mitättömän ehdon vaikutukset. Lakiehdotuksen 1 luvun 7 §:ssä säädettäisiin vajaavaltaisen työsopimuksessa. Mainituissa säännöksessä asetetaan alukselle töihin tuleville työntekijöille ehdoton 16 vuoden vähimmäisikävaatimus. Jos työsopimuksessa on sovittu työn aloittamisesta ennen kuin työntekijä on täyttänyt 16 vuotta, sopimusta olisi lähtökohtaisesti pidettävä mitättömänä. Jos työsopimuksessa tarkoitettu työ olisi tarkoitettu alkamaan vasta työntekijän täytettyä 16 vuotta, sopimus olisi pätevä siitä huolimatta, että työntekijä on sitä tehdessään ollut alle 16-vuotias. Ottaen huomioon, että kirjalliseen työsopimukseen edellytetään kirjattavaksi joko työntekijän henkilötunnus tai syntymäaika, jäänevät liian nuorten työntekijöiden kanssa tehdyt työsopimukset hyvin harvinaisiksi.

Pykälässä säädettäisiin, että vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän suojaksi annettun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa. Mitättömän sopimusehdon sijasta noudatettaisiin säännöstä, jonka kanssa sopimusehto on ristiriidassa. Pykälä vastaa merimieslain 63 §:ää ja työsopimuslain 10 luvun 3 §:ää.

4 §. Yhdistymisvapaus. Ehdotettu yhdistymisvapautta koskeva säännös täydentäisi perustuslain 13 §:ssä säädettyä yhdistymisvapautta, johon kuuluu oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin nimenomaisesti työnantajan ja työntekijän positiiivisesta ja negatiivisesta järjestäytymisvapaudesta. Työnantajalla ja työntekijällä olisi oikeus kuulua luvalliseen yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä olisi myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä olisi niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Lisäksi säädettäisiin, että tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Työelämän kannalta yhdistymisvapauden merkittävä osa on myös perustuslaissa turvattu ammatillinen järjestäytymisoikeus, jolla turvataan oikeus järjestäytyä taloudellisten ja sosiaalisen etujen puolustamiseksi. Ammatillinen järjestäytymisoikeus käsittää myös oikeuden työehtosopimusneuvotteluihin. Ammatillinen järjestäytymisoikeus ja -vapaus tunnustetaan useissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten Kansalaisyhteiskuntaoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (22 art.), Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (11 art.), Euroopan sosiaalissa peruskirjassa (I osa 5 ja 6 art. sekä II osa), Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (8 art.), Ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevassa sopimuksessa (ILO:n sopimus n:o 87) sekä Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa sopimuksessa (ILO:n sopimus n:o 98).

Yhdistymisvapaus merkitsee muun muassa sitä, ettei vapauden käyttämisestä saa aiheutua haitallisia seurauksia. Ammattiyhdistyksen toimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei ole hyväksyttävä peruste työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä.

Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen on rangaistava teko. Asiaa koskeva säännös on rikoslain 47 luvun 5 §:ssä. Mainitun säännöksen mukaan voidaan tuomita työnantaja tai tämän edustaja taikka työntekijä, joka estää työntekijää perustamasta luvallista ammatillista tai poliittista

ta yhdistystä tai käyttämästä oikeuttaan liittyä tai kuulua sellaiseen tai toimia siinä. Lisäksi säännöksessä on säädetty rangaistavaksi toimet, joilla estetään työntekijöitä tai ammattiosastoa asettamasta tai valitsemasta työpaikalle luottamusmiestä. Myös negatiivisen järjestäytymisvapauden rikkomisesta on säädetty rangaistus.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. Vaikka erityösopimuslain säännösten pakottavuudesta ehdotetaan säädettäväksi kootusti 8 §:ssä, yhdistymisvapauden vastaisen sopimuksen mitättömyydestä olisi tarkoituksenmukaista säätää erikseen. Tämä johtuu siitä, että tällä säännöksellä turvataan paitsi työntekijän myös työnantajan yhdistymisvapaus, kun taas 8 §:n säännöksellä säädettäisiin mitättömäksi sopimukset, joilla on vähennetty työntekijän suojaksi säädettyjä oikeuksia ja etuja.

5 §. *Kokoontumisoikeus.* Työntekijöiden yhdistymisvapautta koskevaa säännöstä täydentäen pykälässä säädettäisiin työntekijöiden kokoontumisoikeudesta. Työnantajan olisi 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 saisi aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle. Mahdollisuus työnantajan tilojen käyttöön on erityisen tärkeä, kun työtä tehdään merellä eikä vaihtoehtoisia kokoontumispaikkoja ole tarjolla. Tämä olisi otettava huomioon arvioitaessa työntekijöiden kokoontumisesta työnantajalle aiheutuvaa haittaa.

Säännöksellä pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeus kokoontua työpaikalla käsittelemään työsuhteasioita samoin kuin ammatillisia ja työpaikan oloja koskevia asioita. Ehdotettu säännös vastaa sisällöllisesti voimassa olevaa lakia ja työsopimuslain 13 luvun 2 §:ää.

6 §. *Luottamusmiehen tietojensaantioikeus.* Pykälässä säädettäisiin luottamusmiehen oikeudesta saada tietoja edustamiensa työntekijöiden työsuhteen ehdoista. Säännöksessä tarkoitettu tietojensaantioikeus olisi rajoitettu koskemaan vain ehdotuksen 1 luvun 3 §:n

mukaisia työsuhteissa ilmoitettavia tietoja. Muilta osin luottamusmiehen tietojensaantioikeus puolestaan määräytyisi työehtosopimuksen perusteella.

7 §. *Asuntoetu.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta käyttää asuntoetuna annettua asuntoa niissä tapauksissa, joissa työntekijän työntekovelvollisuus samoin kuin työnantajan velvollisuus palkanmaksuun on väliaikaisesti keskeytynyt. Asuntoetu työnantajan suorittamana vastikkeena on siinä määrin erityisasemassa muuhun vastikkeeseen nähden, että palkkaetuna annetun asunnon käyttöoikeutta koskeva säännös on laissa tarpeen.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus käyttää palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, kun työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi. Hyväksyttäviä työnteon keskeytyksiä olisivat muun muassa työntekijän työstä poissaolo sairauden, perhevapaan, opintovapaan ja vuorotteluvapaan vuoksi. Työntekijällä olisi oikeus käyttää asuntoetuasuntoa myös lomautuksen aikana.

Työsuhteen päättyessä työntekijällä olisi oikeus käyttää asuntoa asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyn ajan. Työntekijän asunnon käyttöoikeuden pituus määräytyisi siten samoin perustein kuin työsuhteasunnon irtisanomisajaksi määräytyy asuinhuoneiston vuokrauksesta annetussa laissa. Työnantajan irtisanoessa työsuhteen tai työntekijän purkaessa työsuhteen ehdotuksen 9 luvun 1 §:n 2 momentissa tarkoitettulla perusteella työntekijällä olisi oikeus hallita palkkaetuna annettua asuntoa kuusi kuukautta silloin, kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden ja muutoin kolme kuukautta.

Jos työnantaja on purkanut työsuhteen ehdotuksen 9 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla perusteella, työntekijällä olisi oikeus käyttää asuntoa kolmen kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden ja yhden kuukauden ajan, jos kysymyksessä oli vuotta lyhyempi työsuhde. Nämä lyhyemmät irtisanomisajat tulevat noudatettaviksi myös silloin, kun työntekijä irtisanoo työsuhteen tai purkaa sen ilman 9 luvun 1 §:n 2 momentissa

tarkoitettua perustetta. Palkkaetuna annetun asunnon käyttöoikeus päättyy työsuhteen päättyessä kuukauden kuluttua työsuhteen kestosta riippumatta.

Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään olisi oikeus käyttää asuntoa kuoleman jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantaja saa työsuhteen päättyttyä periä 1 momentissa tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asu-
mistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä olisi ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saataisiin periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Työntekijällä olisi pykälän 1 momentissa säädetyin edellytyksin oikeus käyttää palkkaetuna annettua asuntoa myös työnteon keskeytyksen yhteydessä. Kun esimerkiksi perhevapaiden aikana palkattomat työnteon keskeytymisen jaksot voivat olla varsin pitkiä, ehdotetaan 3 momentissa säädettäväksi, että työnantajalla olisi myös työsuhteen jatkuessa oikeus periä huoneiston käytöstä vastike silloin, kun hänen palkanmaksuvelvollisuutensa on keskeytynyt. Vastiketta saataisiin periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä olisi ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajalle voi olla tärkeää saada asunto käyttöönsä jo ennen kuin työntekijän asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain mukainen määräaikainen oikeus asunnon käyttöön on lakanut. Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voisi 4 momentin mukaan osoittaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon 1 momentissa tarkoitettua työnteon keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi. Milloin kysymys on työsuhteen kestoajaksi sijoittuvasta työnteon keskeytyksestä, tärkeää

syötä arvioitaessa olisi otettava huomioon muun muassa työnantajan välitön tarve saada asunto sijaisenaan käyttöön ja toisaalta se, kuinka pitkäaikaisesta työnteon keskeytyksestä on kysymys. Muuttokustannuksista vastaisi tällöin työnantaja.

8 §. Säännösten pakottavuus. Pykälän mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, olisi mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. Lain yleisenä lähtökohtana olisi säännösten pakottavuus. Siltä osin kuin säännöksestä poikkeaminen olisi mahdollista työ-
sopimuksin tai työehtosopimuksin, se kävisi ilmi suoraan säännöksen sanamuodosta tai 9 §:n säännöksestä. Rakenteeltaan laki vastaisi tältä osin merityöaikalakia.

Säännösten pakottavuus merkitsisi jo yleisten periaatteiden mukaan sitä, että lain kiertäminen on kiellettyä. Sopimus tai yksittäinen sopimusehto, jolla vähennetään työntekijän lain säännöksellä turvattua oikeutta tai etuutta, olisi mitätön. Samoin toiminnan järjestely, johon on ryhdytty lain säännösten kiertämiseksi, olisi mitätön.

9 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi kootusti niistä säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Säännös merkitsee laajennusta nykyisiin sopimusmahdollisuuksiin nähden.

Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla voitaisiin sopia laista poiketen 1 luvun 6 §:ssä säädetyistä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-
eduista, 2 luvun 4 §:ssä säädetyistä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä ensisijaisesti osa-aikatyöntekijälle, 2 luvun 10 §:ssä säädetyistä sairausajan palkasta ja 2 luvun 17 §:ssä säädetyistä palkanmaksuajasta ja -kaudesta, 3 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetyistä vapaista kotimatkoista lomautuksen yhteydessä, 6 luvun 3 §:ssä säädetyistä lomautuksen ennakoilmoituksesta ja työntekijän kuulemisesta, 6 luvun 4 §:ssä säädetyistä lomautusilmoituksesta ja 6 luvun 7 §:n 2 momentissa säädetyistä työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta sekä 7 luvun 9 §:ssä säädetyistä työntekijän takaisinottovelvollisuudesta. Lisäksi säännöksellä mah-

dollistettaisiin toisin sopiminen 10 luvun työ-sopimuksen päättämismenettelyä koskevista säännöksistä.

Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voisivat sopia lain säännöksistä poiketen myös 1 luvun 4 §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työ-sopimuksen solmimisen edellytyksistä sekä 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa säädettyistä lomauttamisen perusteista. Tämän sopimisoikeuden ulkopuolelle jäisi lomautuksen enimmäisajan pidentäminen. Myöskään 8 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamisvelvollisuutta ei voitaisi valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen keskinäisin sopimuksin rajoittaa.

Pykälän 2 momentissa sopimusoikeutta ehdotetaan kuitenkin rajoitettavaksi siten, että työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Työehtosopimusten määräysten sijasta olisi tällaisessa tilanteessa noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä. Jos tämä ei ole mahdollista, sovellettaisiin työehtosopimusmääräysten asemesta säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöön-pantu Euroopan unionin säädökset.

Edellä tarkoitettujen kelpuuttavien säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan työehtosopimukseen sidottujen välisissä työsuhteissa työehtosopimuslain 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Muiden kuin työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden työsuhteissa laista työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä ei sitä vastoin saa soveltaa ilman erityissäännöstä. Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi tähän oikeuttava erityissäännös. Momentin mukaan tämän pykälän nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä saisi työehtosopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa on työehtosopimuslain 4 §:n nojalla noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.

Toisinaan työehtosopimuksen lakatessa olemasta voimassa osapuolet eivät saavuta neuvotteluratkaisua, vaan syntyy niin kutsut-

tu sopimukseton tila, joka yleensä jää kuitenkin suhteellisen lyhytaikaiseksi. Näitä tilanteita varten ehdotetaan, että 1 momentin nojalla solmittuja työehtosopimusmääräyksiä saataisiin noudattaa myös työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka, jos siitä olisi nimenomaisesti sovittu työ-sopimuksin. Laista työntekijän vahingoksi poikkeavien työehtosopimusmääräysten soveltaminen työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen edellyttäisi siten työ-sopimuskumppanien välistä sopimusta.

Pykälällä ei ole mitään vaikutusta oikeuskäytäntöön perustuvaan työehtosopimusten yleiseen jälkivaikutukseen. Työehtosopimuksen muut kuin edellä tarkoitetut määräykset sitovat edelleen työ-sopimuksen täyttämiseen velvoittavan normin nojalla.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi niistä viranomaisista ja julkisoikeudellisista yhteisöistä, joita pidetään 1 momentissa tarkoitettuihin työnantajien yhdistyksiin rinnastettavina ja joiden toimintapiiri käsittää koko maan ja joilla on kelpoisuus sopia toisin 1 momentissa tarkoitetuista pykälistä. Tällaisia tahoja ovat valtion neuvotteluviranomainen tai muu valtion sopimusviranomai-nen ja kunnallinen työmarkkinalaitos. Säännösehdoituksessa on lisäksi otettu huomioon Ahvenanmaan maakunnan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työ-lainsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voivat olla Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta.

10 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta soveltaa 9 §:n nojalla tehtyjä työehtosopimuksen määräyksiä.

Ehdotuksen 2 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista työsuhteen vähimmäisehtoina. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäädännökset sekä työ-sopimuksen vastaavat ehdot paitsi, jos työ-sopimuksen ehdot ovat työntekijän

kannalta edullisempia. Kun yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoluonteesta johtuu, että yleissitova työehtosopimus tuo työntekijälle pelkästään oikeuksia ja vastavasti työnantajalle yksinomaan velvollisuuksia, yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei ilman erityissäännöstä saisi soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on jollain tavoin vähennetty tai muutettu työntekijän lain pakottaviin säännöksiin perustuvia etuja tai järjestelyjä.

Tämän vuoksi ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saisi noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla sellaisia 9 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisenaan. Sen sijaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja ei saisi soveltaa niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saisi soveltaa edellä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä myös työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka, jos siitä olisi nimenomaisesti sovittu työehtosopimuksin. Tältä osin työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja olisivat lakia sovellettaessa samassa asemassa.

11 §. Vanhentuminen ja kanneaika. Pykälässä säädettäisiin työoikeudellisten saatavien vanhentumisesta. Pykälässä olisi säännös yhtäältä työsuhteen kestäessä noudatettavasta vanhentumisajasta ja toisaalta työsuhteen päätyttyä sovellettavasta lyhyestä kanneajasta. Työntekijälle aiheutunutta henkilövahinkoa koskisi poikkeussäännös, jonka mukaan henkilövahingoissa vanhentumisaika olisi kymmenen vuotta. Erityissääntely koskee vain vanhentumis- ja kanneaikojen pituutta. Sen sijaan muut vanhentumiseen liittyvät kysymykset ratkaistaisiin toissijaisesti sovellettavan vanhentumislain (728/2003) nojalla. Esimerkiksi vanhentumisen katkaisemiseen ja vanhentumisen oikeusvaikutuksiin sovellettaisiin yleisiä säännöksiä. Vanhentumislain perusteella määräytyisi myös se, mistä ajankohdasta vanhentumisaika alkaa kulua.

Pykälän 1 momentin mukaan työntekijän palkkasaatavien samoin kuin muiden lakiehdotukseen perustuvien saatavien vanhentumisaika olisi viisi vuotta. Työoikeudellisten saatavien vanhentumisaika olisi siten selvästi yleistä vanhentumisaikaa pidempi. Tavallista pidempää vanhentumisaikaa puoltavat työntekijän oikeudelliseen suojaan liittyvät seikat. Työsuhteen kestäessä työntekijä ei välttämättä voi esittää vaatimuksia työnantajalleen, koska se saattaisi vaarantaa työsuhteen jatkumisen. Myös työehtosopimuksen mukaisen palkan suuruudesta voi olla epätietoisuutta.

Ehdotettu viiden vuoden vanhentumisaika koskisi kaikkia työntekijän palkkasaatavia siitä riippumatta, perustuvatko ne työehtosopimukseen vai työehtosopimukseen vai merityösopimuslain mukaiseen vähimmäispalkkaan. Sillä ei olisi merkitystä, onko kysymyksessä kiinteä palkka vai erilaiset lisäkorvaukset. Palkkasaatavien vanhentumisaika alkaisi kulua, kun palkka eräänä maksettavaksi. Jollei palkan eräpäivästä ole sovittu, se on maksettava lakiehdotuksen 2 luvun 17 §:n mukaisesti palkanmaksukauden viimeisenä päivänä.

Työsuhteen kestäessä kuluva määräaika olisi vanhentumisaika, joka voidaan katkaista muutoinkin kuin nostamalla kanne. Myös vapaamuotoisesta muistutuksesta alkaisi kulua uusi samanpituisen vanhentumisaika.

Sama viiden vuoden vanhentumisaika koskisi henkilövahinkoja lukuun ottamatta myös muita lakiehdotukseen perustuvia saatavia. Lain rikkomiseen perustuvat työnantajan tai työntekijän vahingonkorvaukset vanhentuvat siten viidessä vuodessa. Koska määräajan alkamisajankohtaa ei ole säädetty, vanhentumisaika laskettaisiin vanhentumislain 7 §:n mukaan. Vahingonkorvaus alkaisi vanhentua, kun korvaukseen oikeutetun katsotaan saaneen tiedon vahingosta ja siitä vastuussa olevasta.

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta. Työnantajan tuottamukseen perustuva vahingonkorvausvastuu voidaan johtaa paitsi vahingonkorvauslaista myös ehdotuksen 12 luvun 1 §:stä. Työnantajan korvausvastuu lisää työntekijöiden turvaa esimerkiksi silloin, kun kaikkia vahinkoja ei korvata tapaturmavakuutuslain tai ammattitaitilain (1343/1988) nojalla. Korvausvastuu on myös

omiaan tehostamaan työnantajan intressiä huolehtia työntekijän suojelemisesta tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta.

Pykälän 2 momentin mukaan työstä johtuvissa henkilövahingoissa sovellettaisiin edelleen kymmenen vuoden vanhentumisaikaa. Vanhentumisaika laskettaisiin siitä, kun työntekijä on saanut tietää vahingosta ja siitä, että vahinko johtuu sellaisesta työhön liittyvästä syystä, josta työnantaja on vastuussa. Konkreettiseen tietoon rinnastetaan se, milloin työntekijän asemassa olevan henkilön voidaan katsoa pitäneen saada nämä seikat selville. Myöhäisvahinkoihin ja paheneviin vahinkoihin liittyviä kysymyksiä samoin kuin sitä, millaista selonottovelvollisuutta vahingonkärsijältä voidaan edellyttää, on käsitelty laajemmin vanhentumislain 7 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa (HE 187/2002 vp). Ottaen huomioon ehdotetun vanhentumisaajan pituuden nämä kysymykset kuitenkin ajankohtaistuisivat vain harvoin työperäisissä henkilövahingoissa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työsuhteeseen perustuvan saatavan kanneajasta. Momentin mukaan työsuhteen päätyttyä työntekijän on nostettava kanne kolmen vuoden kuluessa uhalla, että muutoin saatava raukeaa. Säännös kattaa niin palkkasaatavat kuin myös esimerkiksi laittomaan irtisanomiseen perustuvat korvausvaatimukset. Kanneaika säännöksen ulkopuolelle jäisivät 2 momentissa tarkoitetut henkilövahingot, joihin sovellettaisiin ainoastaan kymmenen vuoden katkaistavissa olevaa vanhentumisaikaa.

Pykälän 3 momentin mukaista kolmen vuoden vanhentumisaikaa ei voida pitää kohtuullisena, kun työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä tulkinnanvaraisina. Tästä syystä momentissa säädettäisiin, että tällainen saatava vanhentuu 1 momentin mukaisesti viidessä vuodessa. Erityissäännös koskee vain liittojen välillä tulkinnanvaraisiksi osoittautuneita säännöksiä.

12 §. Työntekijän kuolema. Pykälässä säädettäisiin työnantajan velvollisuuksista työntekijän kuollessa matkan aikana. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan olisi viipymättä ilmoitettava kuolemasta työntekijän lähiomaiselle, jos työntekijä kuolee matkan aikana. Momentti ei koskisi tilanteita, joissa

työntekijä kuolee ollessaan vastikevapaalla, vuosilomalla, perhevapaalla tai lomautettuna tai muusta vastaavasta syystä pois alukselta.

Pykälän 2 momentin säännös vastaa pääosin merimieslain 28 §:n 1 momenttia. Momentissa säädettäisiin aluksen tuhoutumisen oikeusvaikutuksista ja välillisesti työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta aluksen tuhoutuessa. Jos alus työntekijöineen tuhoutuu eikä tiedetä, milloin se on tapahtunut, työntekijän katsotaan kuolleen sen ajan päättyessä, joka alukselta olisi kulunut matkaan määräsatamaan viimeisimmästä tiedossa olevasta sijaintipaikasta. Työntekijän kuoleman myötä päättyy myös palkanmaksuvelvollisuus. Kuolleiden työntekijöiden omaisten oikeudesta lisäpalkkaan säädetään 2 luvun 22 §:ssä.

Merimieslain 28 §:n 1 momentin mukaan palkka maksetaan työntekijän kuollessa kuolinpäivän loppuun, jollei työntekijän oikeus palkkaan ole jo muutoin lakannut. Vastaavaa säännöstä ei ehdoteta otettavaksi erityisösoimislakiin. Säännöksen poisjättäminen ei merkitse muutosta oikeustilaan, koska työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen päättymispäivän loppuun. Vastaavalla tavalla menetellään muuan muassa silloin, kun työsuhte päättyy purkamiseen.

Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja veloitettaisiin maksamaan ulkomaanliikenteessä työskennelleen 1 momentissa tarkoitettuihin tavoin kuolleen työntekijän hautaamisesta aiheutuvat välittömät kustannukset. Edellytyksenä työnantajan korvausvelvollisuudelle on, että työntekijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu lakiehdotuksen 2 luvun 13 §:n mukaiseen työnantajan kustantamaan sairaanhoitoon. Välittömillä kustannuksilla tarkoitetaan säännöksessä suoranaisesti hautaamisesta syntyviä kustannuksia, kuten vainajan kuljetus, haudan aukaisu ja sulkeminen. Työnantajan maksuvelvollisuus ei sen sijaan käsittäisi hautapaikan lunastamisesta, hautakiven hankinnasta tai kaivertamisesta taikka muistotilaisuuden järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia.

Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan olisi huolehdittava vainajan alukselle jääneen omaisuuden luovuttamisesta tämän lähiomaiselle. Lisäksi säädettäisiin siitä, että vainajan aluksella oleva pilaantuva omaisuus voidaan

myydä kuolinpesän lukuun tai tarvittaessa hävittää.

13 §. *Työnantajan oikeus saada korvaus valtion varoista.* Pykälä vastaa merimieslain 81 §:ää. Pykälän *1 momentin* mukaan työnantajan jouduttua maksamaan työntekijän sairaanhoidosta tai hautauksesta aiheutuneita kuluja, jotka eivät tämän lain mukaan ole hänen kustannettavinaan, työnantajalle maksettaisiin näistä kuluista korvaus valtion varoista.

Pykälän *2 momentin* mukaan korvauksen hakemiseen, korvausoikeuden raukeamiseen ja muutoksenhakuun korvauspäätöksestä noudatettaisiin mitä lakiehdotuksen 3 luvun 4 §:ssä säädetään kotimatkojen korvaamisesta. Jos työnantaja on sitoutunut korvaamaan työntekijän sairaanhoitokustannuksia enemmän kuin mitä 2 luvun 13 §:n mukaan olisi työnantajan velvollisuutena, työnantaja vastaa näistä kustannuksista eikä niitä korvata valtion varoista.

14 §. *Oikeus vaatia katsastusta.* Pykälässä säädettäisiin merimieslain 78 §:ää vastaavasti työntekijöiden oikeudesta vaatia katsastusta, kun on aihetta epäillä aluksen merikelpoisuutta tai miehityksen, ahtauksen tai muun sellaisen seikan vaarantavan turvallisuutta. Pykälän *1 momentin* mukaan jos yli puolet aluksen työntekijöistä tekee päällikölle esityksen katsastuksen toimittamisesta, päällikön olisi pyydettävä katsastusta asianomaiselta katsastusviranomaiselta. Aluksen katsastamisesta ja siihen liittyvistä menettelytavoista säädetään aluksen teknisestä turvallisuudesta ja turvallisesta käytöstä annetussa laissa Viittaus tähän lainsäädäntöön ehdotetaan sisällytettäväksi pykälän *3 momenttiin*.

Konepäälliköllä, talousosaston esimiehellä ja yliperämiehellä olisi pykälän *2 momentin* mukaan oikeus vaatia päälliköltä niiden aluksen tai sen tarpeiston tai varusteiden osien katsastusta, joiden toimivuus on työntekijän vastuulla.

15 §. *Nähtävänäpito.* Lain noudattamisen ja oikeuksien valvomisen kannalta on tärkeää, että laki on työntekijöiden nähtävänä työpaikoilla. Tämän vuoksi ehdotetaan, että lakiin otettaisiin merityöaikalain, työajasta kotimaanliikenteen aluksista annetun lain ja merimiesten vuosilomalain tapaan säännös nähtävänäpidosta.

Pykälän *1 momentin* mukaan työnantajan olisi pidettävä tämä laki ja yleissitovat työehtosopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla. Työnantaja täyttäisi lain nähtävänäpitoa koskevan velvollisuutensa asettamalla lakitekstin ja yleissitovan työehtosopimuksen paikkaan, jossa ne ovat työntekijöiden vapaasti luettavissa. Nähtävänäpidon kannalta olisi myös riittävää, jos laki ja yleissitova työehtosopimus olisivat saatavissa sähköisessä muodossa. Tällöin edellytyksenä kuitenkin olisi, että työpaikan kaikilla työntekijöillä olisi tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto sähköisessä muodossa olevan lain sisällöstä.

Tämän luvun 9 §:n nojalla valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäliitot voisivat työehtosopimuksin sopia laista poiketen mainituksa pykälässä tarkoitetuista asioista. Tältä osin tämän lain nähtävänäpitoa koskevaa säännöstä täydentäisi työehtosopimuslain 12 §, jonka mukaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan on pidettävä työehtosopimukset nähtävänä niillä työpaikoilla, joilla työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta pitää työntekijöiden nähtävinä myös ILO:n merityösopimuksen mukainen merityösertifikaatti ja merityöehtojen noudattamista koskeva ilmoitus.

Pykälän *3 momentin* mukaan ulkomaanliikenteessä liikennöivässä aluksessa merityösopimuslaki ja yleissitova työehtosopimus olisi pidettävä työntekijöiden nähtävänä myös englanninkielisenä.

16 §. *Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä.* Pykälän mukaan työntekijällä olisi oikeus saada korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä, joka on johtunut aluksen tuhoutumisesta, merirosvouksesta, tulipalosta tai muusta alusta kohdanneesta vahingosta. Säännös vastaa voimassa olevassa laissa, pykälässä olisi viittaussäännös työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen, jolla säädetään korvauksen perusteista ja korvausmääristä.

17 §. *Vastuu työnantajan velvollisuuksista eräissä tapauksissa.* Pykälässä asetettaisiin varustamo työntekijän työnantajan ohella vastuuseen lakiehdotuksen 3 luvussa säädettyistä vapaista kotimatkoista ja työntekijän

alukselle jääneen omaisuuden hoidosta 12 §:n 3 momentissa säädetyn mukaisesti. Edelleen varustamo vastaisi työnantajan lisäksi työntekijän sairaanhoidosta ja hautauksesta siten kuin lakiehdotuksen 2 luvun 12 ja 13 §:ssä sekä 13 luvun 12 §:ssä säädetään. Säännös vastaa merimieslain 82 §:ää. Myös ILO:n merityösopimus edellyttää tällaista vastuun laajennusta yli työnantajan ja työntekijän välisen sopimussuhteen.

18 §. Järjestyksen ylläpitäminen. Voimassa olevan lain 74 §:n 1 momenttia vastaavasti pykälän 1 momentissa säädettäisiin päällikön ja häntä avustavan henkilön oikeudesta käyttää aluksessa sellaisia järjestyksen ylläpitämiseksi tarpeellisia voimakeinoja, joita voidaan pitää puolustettavina, kun otetaan huomioon vastarinnan vaarallisuus ja tilanne muutenkin.

Pykälän 2 momentissa olisi viittaussäännös rikoslain 4 luvun 6 §:n 3 momenttiin ja 7 §:ään, jossa säädetään voimakeinojen käytön liioittelusta.

Pykälän 3 momentissa olisi puolestaan viittaussäännös järjestyksenvalvojista annettuun lakiin. Momentin mukaan merilain 15 luvussa tarkoitettua matkustajien kuljetusta suorittavan aluksen päällikkö voisi asettaa järjestyksenvalvoja valvomaan järjestystä ja turvallisuutta aluksella ja sen välittömässä läheisyydessä. Näiden järjestyksenvalvojien kelpoisuusvaatimuksista, koulutuksesta, valtuuksista ja velvollisuuksista säädetään järjestyksenvalvojista annetussa laissa. Tältäkin osin ehdotettu sääntely vastaa voimassa olevan lain säännöstä.

19 §. Aluksesta poistumisen estäminen. Työntekijän velvollisuudesta olla aluksessa sen ollessa satamassa tai varmalla ankkuri paikalla säädettäisiin lakiehdotuksen 3 luvun 6 §:ssä. Mainitun säännöksen mukaan työntekijä voidaan velvoittaa olemaan aluksessa vain, jos työntekijän läsnäolo on välttämätön aluksen, lastin tai aluksella olevien henkilöiden turvallisuuden takia taikka aluksen siirtämisen tai tulevan matkan vuoksi.

Ehdotuksen 19 §:ssä oikeutettaisiin aluksen päällikkö rajoittamaan lakiehdotuksen 3 luvun 6 §:ssä säädettyä työntekijän oikeutta poistua aluksesta. Pykälän 1 momentissa olisi yksilöity edellytykset, joiden vallitessa työntekijän oikeutta poistua alukselta voidaan ra-

joittaa. Estämisen tavoitteena on turvata rikosprosessin kulkua ja saattaa rikoksesta epäilty työntekijä toimivaltaisten viranomaisten huostaan. Edellytyksenä työntekijän liikkumisoikeuden rajoittamiselle on, että työntekijää epäillään todennäköisin syin aluksella tehdystä rikoksesta, josta tuomittava ankarin rangaistus on vähintään kaksi vuotta vankeutta. Alukselta poistumisen estäminen on sallittua vain tilanteessa, jossa rikoksesta epäillyn henkilökohtaisten olosuhteiden, epäiltyjen rikosten määrän tai laadun taikka muiden vastaavien syiden perusteella on syytä epäillä epäillyn pakenevan, muuten välttelevän esitutkintaa tai oikeudenkäyntiä. Aluksesta poistumista ei saa estää, jos se on kohtuuton ottaen huomioon asian laatu, epäillyn terveydentila tai muut henkilökohtaiset olosuhteet.

Jos työntekijää halutaan estää poistumasta alukselta, siitä on tehtävä kirjallinen päätös. Päätöksestä on käytävä ilmi rikoksesta epäilty työntekijä, epäilty rikos ja perusteet poistumisen estämiselle sekä päätöksen voimassaoloaika. Asiaa koskevat säännökset olisivat pykälän 2 momentissa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin poistuspäätöksen voimassaolon lakkaamisesta. Päätös on kumottava heti, kun aluksesta poistumisen estämiselle ei ole enää edellytyksiä. Päätös raukeaa, kun rikoksesta epäilty luovutetaan toimivaltaisten viranomaisten huostaan.

20 §. Työnantajaa tai tämän edustajaa koskevat rangaistussäännökset. Merityösopimuslailla säädellään työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta. Sopimussuhteessa osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien täyttämisen luonnollisina tehosteina ovat yksityisoikeudelliset seuraamukset kuten vahingonkorvaus. Tämän vuoksi rangaistusuhkan alaisten säännösten ala ehdotetaan pidettäväksi mahdollisimman suppeana.

Voimassa olevan lain 83 §:n 5 momenttia vastaavasti pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo lakiehdotuksen 1 luvun 3 §:n 1 momentin säännöksiä velvollisuudesta tehdä työsopimus kirjallisesti, 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta, 2 luvun 21 §:n 1 momentin

säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta, 7 luvun 10 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus, 13 luvun 5 §:n säännöksiä työntekijöiden koontumisoikeudesta työpaikalla tai 13 luvun 15 §:n säännöksiä tämän lain ja eräiden muiden asiakirjojen nähtävänäpidosta olisi tuomittava erityösopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

Merityösopimuslakirikkomuksesta olisi tuomittava myös se, joka työntekijän pyynnöstä huolimatta jättää antamatta tälle palkkalaskelman 2 luvun 20 §:n 2 momentin vastaisesti. Tästä olisi nimenomainen säännös pykälän 2 momentissa. Pykälän 4 momentin mukaan vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyisi edelleen rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Pykälän 3 momentti olisi informatiivinen säännös, jossa merimieslain 83 §:n 3 ja 4 momenttia vastaavasti viitattaisiin rikoslain 47 luvun niihin säännöksiin, joissa säädetään rangaistus yhdistymisvapauden loukkaamisesta ja luottamusmiehen oikeuksien loukkaamisesta. Lisäksi momentissa olisi viittaussäännös syrjintäkiellon rikkomista koskevaan rikoslain säännökseen. Tällaista viittaussäännöstä ei merimieslaissa ole.

21 §. Laivatoimikunnan jäsentä ja avustajaa koskevat rangaistussäännökset. Pykälässä säädettäisiin laivatoimikunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja laivatoimikunnassa työntekijää avustaneen henkilön rikosoikeudellisesta vastuusta eräiden laiminlyöntien suhteen. Rikosoikeudellisen vastuun edellytyksenä olisi laiminlyönnin tahallisuus tai huolimattomuus. Pykälä vastaa merimieslain 84 §:ää.

Laivatoimikunnan tehtävistä säädetään lakiehdotuksen 11 luvun 2 §:ssä. Mainitun säännöksen mukaan laivatoimikunnassa on käsiteltävä asiat, jotka koskevat työsuhteen päättämistä työntekijästä johtuvasta syystä silloin, kun syy työsuhteen päättämiseen on ilmennyt aluksella tai kun työntekijän epäillään syyllistyneen aluksella rikokseen. Pykälän 1 momentin 1 kohdassa säädettäisiin rangaistavaksi se, että laivatoimikunnan puheenjohtaja laiminlyö kutsua laivatoimikunnan kokouksen koolle, vaikka sen tehtäviin kuuluvia asioita olisi käsiteltäväksi.

Lakiehdotuksen 11 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan laivatoimikunnan puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia siitä, että jäljennös laivatoimikunnan kokouksesta laaditusta pöytäkirjasta toimitetaan työntekijälle ja työnantajalle. Tämän velvollisuuden laiminlyönti säädetään rangaistavaksi momentin 2 kohdassa. Molemmissa tapauksissa rangaistuksena voisi olla enintään sakkoa.

Pykälän 2 momentin mukaan rangaistus lakiehdotuksen 11 luvun 5 §:ssä säädetyn vaihtolovelvollisuuden rikkomisesta määräytyisi rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain mainitun luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Rikoslain 38 luvun 1 §:ssä on salassapitorikosta koskeva rangaistussäännös. Rangaistus salassapitorikoksesta on sakkoa tai enintään vuosi vankeutta. Rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentissa puolestaan säädetään salassapitorikkomuksesta. Viimeksi mainitun rikoslain pykälän mukaan salassapitorikkomuksesta tuomitaan myös se, joka on syyllistynyt sellaiseen 38 luvun 1 §:ssä tarkoitettuun salassapitovelvollisuuden rikkomiseen, joka on erikseen säädetty salassapitorikkomuksena rangaistavaksi. Salassapitorikkomuksen rangaistuksena voi olla vain sakkoa.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin 1 momentissa tarkoitettut rikokset asianomistajarikoksiksi. Virallinen syyttäjä voisi nostaa teoista syytteen vain, jos asianomistaja on ne ilmoittanut syytteesen pantaviksi.

22 §. Valvonta. Pykälän 1 momentin mukaan tämän lain noudattamista valvoisivat työsuojeluviranomaiset, joiden toimintaa valtakunnallisella tasolla johtaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Paikallistasolla lain valvonasta vastaavat viiden elinkeino-, liikenne- ja ympäristöviraston työsuojelun vastuualueen työsuojeluviranomaiset.

Lain noudattamisen valvonta on julkinen hallintotehtävä. Perustuslain 124 §:n mukaan julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi ja samalla vaarantamatta perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Säännöksen perusteluissa (HE 1/1998 vp) on korostettu sitä, että julkisen hallintotehtävän hoidon tulisi lähtökohtaisesti kuulua viranomaisille ja

vain säännöksen edellytysten täytyessä rajoitetusti muille tahoille. Merkittävää julkisen vallan käyttöä koskevia tehtäviä ei voida antaa edes lailla muiden kuin viranomaisen tehtäväksi. Merkittävää julkisen vallan käyttöä on esimerkiksi itsenäiseen harkintaan perustuva oikeus käyttää voimakeinoja tai puuttua muuten merkittävällä tavalla yksilön perusoikeuksiin.

Koska työmarkkinajärjestöillä on käytännössä ollut merkittävä asema muun muassa yleissitovien työehtosopimusten määräysten noudattamisen valvonnassa, ehdotetaan, että työsuojeluviranomaisten olisi valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimitettava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on ehdotuksen 2 luvun 6 §:n mukaan noudatettava. Työmarkkinajärjestöjen asema korostuu erityisesti yleissitovien työehtosopimusten tulkitaan liittyvissä kysymyksissä.

Työsuojeluviranomaisten toimivallasta ja valvonnassa käytettävistä keinoista säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan kuitenkin lisäksi säädettäväksi nimenomaisesti työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada pyynnöstä työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohdainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista. Säännösehdotus vastaa sisällöltään työsuojelulain vastaavaa säännöstä.

23 §. Merimiesasiain neuvottelukunta. Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimii merenkulkijoiden työ- ja sosiaalisiiin oloihin liittyvän lainsäädännön yleisen kehityksen sekä merenkulkijoiden työoloihin liittyvien erityiskysymysten käsittelyä varten valtioneuvoston kolmeksi vuodeksi kerrallaan nimittämä merimiesasiain neuvottelukunta. Neuvottelukunnan tarkoituksesta, tehtävistä, kokoonpanosta ja toiminnasta säädetään työministeriön asetuksella (958/2007).

Merimiesasiain neuvottelukuntaa koskeva säännös olisi 13 luvun 23 §:ssä. Jatkossakin merenkulkijoiden työ- ja sosiaalisia oloja koskevan lainsäädännön kehittämisessä neuvottelukunnalla olisi keskeinen rooli. Neu-

vottelukunnan asettaisi valtioneuvosto. Neuvottelukunnan toimikaudesta, kokoonpanosta ja tehtävistä säädettäisiin tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

14 luku. Voimaantulo

1 §. Voimaantulo. Pykälään ehdotetaan otettavaksi tavanomainen voimaantulosäännös.

2 §. Kumottavat säännökset. Tällä lailla ehdotetaan kumottavaksi 7 päivänä kesäkuuta 1978 annettu merimieslaki.

3 §. Siirtymäsäännökset. Sopimusvapautta ei edelleenkaan nimenomaisesti turvata perustuslaissa, mutta sitä turvataan välillisesti säännöksellä omaisuuden suojasta. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan on yleensä kiellettyä puuttua taannehtivasti yksityisten välisiin varallisuusoi-keudellisiin sopimussuhteisiin. Valiokunta on kuitenkin katsonut, että tavallisella lailla voidaan taannehtivasti selvittää ja täydentää voimassa olevia oikeussuhteita, jos siten ei tuoda aineelliseen oikeuteen mitään olennaista uutta (PeVM 13/1986 vp ja 8/1991 vp).

Työoikeudellisessa lainsäädännössä on perinteisesti katsottu, että lakimuutokset, jotka vaikuttavat voimassa oleviin työehtosopimuksiin, on saatettava voimaan niin, että lainsäädännöllä ei puututa voimassa olevien työehtosopimusten sisältöön. Tällaista menettelyä on perusteltu perustuslain säännöksellä omaisuuden suojasta. Myös eräissä Suomea sitovissa ILO:n yleissopimuksissa edellytetään tämän kaltaista voimaansaattamista työehtosopimusten voimassaoloaikana.

Tämän vuoksi pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työnantaja saisi merityösopimuslain voimaantulosta huolimatta soveltaa työsuhteissaan ennen lain voimaantuloa tehdyn työehtosopimuksen merityösopimuslaista poikkeavia määräyksiä kulumassa olevan sopimuskauden loppuun saakka sellaisenaan, ellei työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä muutettaisi sitä ennen. Tämä oikeus olisi työnantajalla riippumatta siitä, onko hän velvollinen soveltamaan työehtosopimusta työehtosopimuslakiin perustuvan niin kutsutun normaalisitovuuden tai työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella. Työehtosopimukseen perustuvat työsuhteen ehdot voisi-

vat näin olen muuttua joko ennen sopimuskauden päättymistä tai sen päättyessä vain työehtosopimuksen tehneiden osapuolten välisellä sopimuksella. Säännöksellä ei estettäisi työnantajaa ja työntekijää sopimasta keskenään työntekijälle työehtosopimusta edullisemmista ehdoista.

Pykälän 2 momentin mukaan merimieslain 15 §:ää sovellettaisiin siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman. Työsuhteen vähimmäisehdot määräytyisivät siten voimassa olevan merimieslain yleissitovuussäännöksen mukaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on vahvistettu 2 luvun 6 §:ssä tarkoitetuilla kriteereillä. Siirtymäsäännös on tarpeellinen sen vuoksi, että vahvistamislautakunnalle jää riittävästi aikaa tehdä yleissitovuutta koskevat päätökset.

Pykälän 3 momentin mukaan 13 luvun 15 §:ssä säädetty työnantajan velvollisuus pitää 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä työpaikalla alkaisi siitä päivästä, kun päätös työehtosopimuksen yleissitovuudesta on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on saatavilla internetistä.

Merimieslain 86 §:n nojalla ulkomaalainen työnantaja on voitu vapauttaa noudattamasta merimieslain säännöksiä joko kokonaan tai osittain. Tällaista mahdollisuutta ei sisälly erityisopimuslakiin. Pykälän 4 momenttiin otettavalla siirtymäsäännöksellä turvattaisiin poikkeuslupan saaneiden työnantajien asema. Siirtymäsäännöksen mukaan merimieslain 86 §:n mukainen poikkeuslupa olisi voimassa lupapäätöksessä määritellyn ajan.

1.2 Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan tehtävistä säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 1 §:ssä. Säännöksessä ei mainita merenkulkualan työehtosopimuk-

sia. Työsopimuslaissa omaksuttu menettely työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisesta ja vahvistamisen edellytyksistä koskisi erityisopimuslain 2 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan myös merenkulkualan työehtosopimuksia. Tästä syystä on tarpeen laajentaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan toimivaltaa ja lisätä lain 1 §:ään viittaus mainittuun erityisopimuslain säännökseen.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 5 §:n 1 momentissa oleva kirjoitusvirhe ehdotetaan korjattavaksi.

1.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 37 §:n mukaan työsuojeluvaltuutetun irtisanomisesta on voimassa, mitä työsuopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen työsuopimuksen irtisanomisesta. Vastaava irtisanomissuoja on perusteltua ulottaa koskemaan myös aluksella toimivaa työsuojeluvaltuutettua. Tästä syystä säännöksen ehdotetaan lisättäväksi viittaus erityisopimuslain 8 luvun 9 §:ään.

1.4 Lakiehdotukset 4—17

Merimiespalvelulaissa, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa, vuoroteluvapaalaissa, merimiesten palkkaturvallaissa, julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa, työttömyysturvallaissa, merimieseläkeläissa, sairausvakuutuslaissa, asumiseen perustuvasta sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetussa laissa, merilaissa, eräiden alusten ja niitä palvelevien satamisen turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta annetussa laissa, meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukykyyn parantamisesta annetussa laissa ja järjestyksenvallvoijista annetussa laissa sekä tuloverolaissa on säännöksiä, joissa viitataan voimassa olevaan merimieslakiin. Koska ehdotetun erityisopimuslain rakenne poikkeaa merkittävästi merimieslaista ja viittausten kohteena olevia

säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi, ehdotetaan, että mainittuihin lakeihin sisältyvät viittaukset muutettaisiin merityösopimuslain mukaisiksi. Lisäksi merimiespalvelulakiin ehdotetaan tehtäväksi organisaatiouudistuksesta johtuvia teknisiä viittausmuutoksia sekä ruotsinkielisen merimieseläkelain 10 §:ään ja ruotsinkielisen tuloverolain 75 §:ään kielellisiä täsmennyksiä. Lakiehdotuksiin 4—17 ei ehdoteta tehtäväksi muita muutoksia.

2 Tarkemmat säännökset ja mää- räykset

Merityösopimuslakiin ehdotetaan kahta valtuutussäännöstä asetuksen antamiseksi. Niistä merkittävämpi on lakiehdotuksen 13 luvun 23 §:ssä, ja se koskee tarkempien säännösten antamista työ- ja elinkeinoministeriön apuna toimivan merimiesasiain neuvottelukunnan toimikaudesta, kokoonpanosta ja tarkemmista tehtävistä. Asetuksen antaisi valtioneuvosto.

Merimiesasiain neuvottelukunnasta säädetään nykyisin työministeriön asetuksella. Neuvottelukunnan toimikauteen, kokoonpanoon tai tehtäviin ei ole suunnitteilla muutoksia.

Lakiehdotuksen 13 luvun 16 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada korvaus aluksen tuhoutumisen, merirosvouksen, tulipalon tai muun alusta kohdanneen vahingon seurauksena menettämästään henkilökohtaisesta omaisuudesta. Korvauksen perusteista ja korvausmääristä säädetään tarkemmin työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella. Vastaavansisältöinen säännös on merimieslain 80 §:ssä. Sen nojalla annetun työministeriön asetuksen mukaiset korvausperusteet ja -määrät on tarkoitus säilyttää entisellään mahdollisia indeksitarkistuksia lukuun ottamatta.

3 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan vuoden 2011 alusta. Lakien voimaantuloajankohta liittyy ILO:n merityösopimuksen ratifiointiaikatauluun. Ottaen huomioon, että ehdotus merityösopimuslaiksi pohjautuu pitkälti voimassa olevaan merimieslakiin, ei lain voi-

maantuloon tarvita pitkää valmistautumisaikaa.

4 Suhde perustuslakiin ja säättä- misjärjestys

Merityösopimuslain säännösehdoituksia valmisteltaessa on otettu huomioon perustuslain perusoikeussäännökset. Työnantajan velvollisuuksia koskevan 2 luvun säännökset syrjintäkiellosta ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksista sekä toisaalta työ sopimuksen päättämisperusteita koskevat säännökset ovat sopusoinnussa perustuslain yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoa koskevien 6 §:n säännösten kanssa. Niin ikään ehdotetun lain kokoontumisoikeutta ja yhdistymisvapautta koskevat säännökset ovat perustuslain vastaavien säännösten mukaisia. Omaisuuden suoja koskeva perustuslain 15 §:n säännös on otettu huomioon muun muassa lain siirtymäsäännöksessä. Niin ikään perustuslain elinkeinovapautta koskeva säännös on otettu huomioon muun muassa työntekijän velvollisuuksia koskevissa säännöksissä.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Säännöksen on katsottu edellyttävän, että laissa on mainittava työ sopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen. Perustuslakivaliokunnan käytännössä säännöksen on sittemmin todettu kattavan kaikki tapaukset, joissa henkilön työnteke toisen palveluksessa tosiasiallisesti lopetetaan vastoin hänen tahtoaan (ks. PeVM 11/1996 vp). Mainitun perustuslain säännöksen vuoksi ehdotetun lain lomauttamis-, irtisanomis- ja purkamisperusteita koskevilla säännöksillä on tärkeä periaatteellinen merkitys.

Lakiehdotuksen 13 luvun 18 §:n säännökset liittyvät toisaalta perustuslain 7 §:n 1 momentissa säädettyyn henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen sekä perustuslain 9 §:n säädettyyn liikkumisvapauteen ja toisaalta perustuslain 7 §:n 3 momentissa turvattuun henkilökohtaiseen turvallisuuteen. Järjestyksen ylläpitoa aluksella koskevat erityissäännökset ovat perusteltavissa merenku-

lun erityisolosuhteilla ja muiden aluksella olevien henkilöiden oikeudella henkilökohtaiseen turvallisuuteen.

Aluksen päällikön ja häntä avustavien henkilöiden oikeus käyttää voimakeinoja vastaa merimieslain 74 §:n säännöstä, jota on viimeksi tarkistettu vuonna 2002 rikosoikeuden yleisiä oppeja koskevan lainsäädännön uudistamisen yhteydessä (HE 44/2002 vp). Tuolloin perustuslakivaliokunta (PeVL 31/2002 vp) piti merimieslakiin sisältyvää voimankäyttöön oikeuttavaa säännöstä riittävän tarkkana ja sen hyväksymistä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä mahdollisena.

Työntekijän oikeutta poistua alukselta voidaan rajoittaa lakiehdotuksen 13 luvun 19 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa. Säännöksen kirjoitustavassa on otettu huomioon perusoikeuksia rajoittaville säännöksille asetettu tarkkarajaisuuden vaatimus. Säännös muistuttaa läheisesti pakkokeinolain vastavia säännöksiä. Aluksen päällikkö päättäisi työntekijän liikkumisvapauden rajoittamisesta. Tällaisen päätöksenteon uskomisen aluksen päällikön tehtäväksi merkitsee julkisen hallintotehtävän antamista muulle kuin viranomaiselle. Ottaen kuitenkin huomioon merenkulun erityispiirteet sekä liikkumisvapauden rajoittamiselle asetetut edellytykset tällaisen toimivallan antamista aluksen päällikölle voidaan pitää perustuslain säännösten valossa mahdollisena.

Suurin osa lakiehdotukseen liittyvistä perusoikeuskysymyksistä ovat samoja, jotka olivat esillä työsopimuslain kokonaisuudis-

tuksen yhteydessä. Hallituksen esityksen valmistelussa on otettu huomioon perustuslakivaliokunnan tuolloin antama lausunto (PeVM 14/2000 vp). Tältä osin ehdotukseen ei hallituksen käsityksen mukaan liity perusoikeuksiin kohdistuvia ongelmia.

Sen sijaan merityösopimuslain 13 luvun 19 §:n mukainen säännös herättää eräitä kysymyksiä. Perustuslakivaliokunnan käytännössä on ennen vuoden 2008 perustuslain voimaantuloa katsottu turvapaikanhakijoiden säilöönnoton järjestämiseen sisältyvän merkittävää julkisen vallan käyttöä (PeVL 20/1998 vp). Toisaalta järjestyksenvalvojista annetun lain 7 §:n 4 momentti aluksella kiinnitetun henkilön säilössä pitämisestä on säädetty niin ikään ennen vuoden 2000 perustuslain voimaantuloa perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella (PeVL 44/1998 vp). Momentin mukaan järjestyksenvalvojista annetun lain nojalla aluksella kiinni otettu saadaan aluksen päällikön määräyksestä pitää säilössä, kunnes alus seuraavan kerran saapuu satamaan, jollei kiinniottamisen peruste ole sitä ennen lakannut.

Aluksella vallitsevat erikoislaatuiset (suljetut) olosuhteet. Siksi ei perustuslakivaliokunnan käytännönkään valossa ole aivan selvää, olisiko toimivallan säätäminen aluksen päällikölle ongelmallista perustuslain 124 §:n kannalta. Tältä osin hallitus pitää perusteltuna, että hallituksen esityksen eduskuntakäsittelyssä asiaan hankitaan perustuslakivaliokunnan lausunto.

1.

Merityösopimuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaan säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti 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 henkilökohtai-

sesta 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) työnteon 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 kestävässä 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, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perustelua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perustelua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

5 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn 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 kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaissa työsuhhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 8 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokratuna 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 työsuhte-edut

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-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 purkaminen on tarpeellista alaikäisen kasvatukseen, kehityksen tai terveyden takia.

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhoustoimesta 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.

Eräänäntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen 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 tehtävänsä 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 säädetyistä 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 työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle 2 momentista poiketen. Luovutuksensaaja ei kuitenkaan vastaa työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta, joka on eräänäntynyt 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 eteneväksi.

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 työsuhteen 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 poik-

keaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjäntäkieltoa 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 tarkoitettun 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 varmistaakseen, 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 ehdoista 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 sopijapuolella 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 tarkoitettun 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 kohtuullinen palkka.

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 johtuneista olosuhteista.

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

10 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työnteon 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 pyydettyessä 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 maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

11 §

Sairausajan palkkaa vastaava korvaus työsuhteen päättyessä

Jos työnantaja on päättänyt työsuhteen ja työntekijä on työsuhteen päättyessä kykenemätön työhönsä sairauden tai vamman vuoksi, hänellä on oikeus sairausajan palkkaa

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 matkoineen, 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 sairaanhoidokustannuksista päättyy kuuden kuukauden kuluttua 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 johtuneen 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 matkajalta 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 satamassa olon ajalta.

16 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

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 satamassa.

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

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta 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 työsuhteen 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, joului- tai juhannusaaton 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 määrätymisen 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 palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) ja ulosottomenettelystä 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 §

Omaisien oikeus lisäpalkkaan

Työntekijän kuollessa työ sopimuksen voimassa ollessa puolisoilla 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- taikka hoitovapaan alkaessa tehtävästä kotimatkastasta;

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 vapaa-seen 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 taudin tai alukseen kohdistuvan sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhan johdosta.

Jos työntekijä ei irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksensa samalla pyydä vapaata 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 yhteisöstä 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 väl-

tettava 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 käytettävissä 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 työnantajansa 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 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 työsuhteen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta siddonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päätynyt 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 johtamisteh-

tävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista annetussa lais-
(228/1929, *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 mitään, joka voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville tai lastille taikka aiheuttaa epäjärjestystä aluksessa.

Päälliköllä on oikeus tarkastuttaa työntekijän hallussa olevat tilat, jos on aihetta epäillä, että alukseen on tuotu jotain, mistä saattaa aiheutua vaaraa tai epäjärjestystä. Tarkastus on toimitettava todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa löydetyt vaaraa tai epäjärjestystä aiheuttavat esineet, kuljetuttaa ne maihin tai sen ollessa välttämättömä hävittää ne.

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 tarkoitettulta 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 vanhempainraha-kaudet.

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 synnytysaikaa 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 vanhempain-

vapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen talouudessaan 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 pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

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 pidettävästä 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 viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen talouudessaan 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 tarkoitettuna pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana 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 yhtäaikaaisesti. 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 sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusai-kaaa.

7 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen talou-
dessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt kymmentä vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lap-
sen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitami-
seksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä
työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös
lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kans-
sa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitova-
paaseen oikeudetut saavat olla tilapäisellä
hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana,
mutta eivät yhtäaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle
tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta
kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnan-
tajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luot-
tettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perus-
teesta.

8 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissa-
oloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa
on välttämätöntä hänen perhettään kohdan-
neen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtu-
van, ennalta arvaamattoman ja pakottavan
syyin vuoksi. Oikeuden käyttämisen edelly-

tyksenä on, ettei alus työntekijän poissaolon
vuoksi tule merikelvottomaksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle
poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin
mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työnte-
kijän on esitettävä luotettava selvitys poissa-
olonsa perusteesta.

9 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa
työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitet-
tujen perhevapaiden ajalta. Työntekijän työ-
suhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään
kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua
työnantaja on kuitenkin velvollinen maksa-
maan työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajal-
ta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta
säädetään 2 luvun 10 §:ssä.

Työnantajan on kuitenkin korvattava ras-
kaana olevalle työntekijälle synnytystä edel-
tävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheu-
tuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida
suorittaa työajan ulkopuolella.

10 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden
päätyessä työntekijällä on oikeus palata en-
sisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä
ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava
aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen
mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mah-
dollista, muuta työsopimuksen mukaista työ-
tä.

6 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan
päättökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään
sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkan-
maksun väliaikaista keskeyttämistä työsuh-

teen 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 työaika siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoituksien ottaa 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 määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa 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 säädettyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle en-

nakkoselvitys 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 irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

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

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

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 ilmoit-

tettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

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

2 §

Eroamisikä

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden 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 työsopimus päätetään toisen sopijapuolen 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 työsopimus päättyy, kun alus irtisanomisajan päätyttyä saapuu satamaan, jossa työntekijä voi vapaasti poistua aluksesta. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen päättymään vain työntekijän kotimaan satamassa tai sen maan satamassa, missä työsopimus on tehty. Jos työsopimuksen päättämisen perusteena on alukseen kohdistuva sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhka tai määräsa-

tamassa esiintyvä vaarallinen tartuntatauti, työsopimus 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 työsopimuksensa 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 lähimmaisensa on kuollut tai sairastunut vakavasti;

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

5) hänen olosuhteensa ovat työsopimuksen tekemisen jälkeen siten muuttuneet, ettei työsopimuksen 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 lainlyöty 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 tarkoitetun 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 pyydetävä 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 edellytysin

työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

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

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöön liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisen työntekijän henkilöön liittyvien työtehtävien 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 työnantajalla 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 velvolluuksiensa 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 selvítettävä, 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 tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella.

Jos työnantaja irtisanoa työsopimuksen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, jotka ovat seurausta liikkeen luovutuksesta, työntekijällä on oikeus kuukauden peruspalkkaa ja mahdollisia kiinteitä lisäjä 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 saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 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 tarkoitettulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa 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 molemmin puolin irtisanoa päättymään. 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 irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei 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 työsopimuksen 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen 3 tai 6 §:ssä taikka 7 §:n 1 momentissa säädettyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

10 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 3 ja 4 tai 6 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisaikana pituuden mukaan seuraavasti:

1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika 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 irtisanomisaika 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 esittävää luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

9 luku

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamisesta huolimatta työsopimus on voimassa aluksen satamaan saapumiseen saakka, jos tästä ei aiheudu huomattavaa haittaa. Työnantajan purettua työsopimuksen työntekijä on toimitettava satamaan, jossa hän voi vapaasti poistua aluksesta ja josta hänellä on mahdollisuus kohtuullisin kustannuksin matkustaa kotimaahansa tai maahan, jossa työsopimus on tehty.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen 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 poissaolleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

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

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

10 luku

Työsopimuksen päättämisen menettely

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 irtisanoa 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 tarkoitettua 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 irtisanoaan 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 työnanta-

jalla, jonka työssä työntekijä 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 muutosturvallisästä

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

6 §

Työsopimuksen päättämislmoituksen toimitaminen

Työsopimuksen päättämislmoitus 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 työsopimuksen päättämislmoitus kirjeitse katsotaan 1 luvun 5 §:n mukaiseen perusteeseen ja 9 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä

ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

7 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava kirjallisesti tälle tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus 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 päällystä ja kaksi miehistöä, kun käsitellään miehistön jäsentä koskevaa asiaa. Käsiteltäessä päällystä koskevaa asiaa laivatoimikunnassa on kaksi päällystä edustavaa jäsentä ja yksi miehistön edustaja. Jos henkilöstöryhmät eivät ole valinneet edustajaansa laivatoimikuntaan, puheenjohtajalla on oikeus nimetä heidät.

Laivatoimikunnan jäsenyydestä ei voi kieläytyä ilman pätevää syytä.

2 §

Laivatoimikunnan tehtävät

Laivatoimikunnassa käsitellään asiat, jotka koskevat työsopimuksen irtisanomista tai purkamista työntekijästä johtuvasta aluksella todetusta syyistä, sekä asiat, jotka koskevat

epäilyä 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 äännet 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 laivapäiväkirjan erillisenä liitteenä noudattaen, mitä merilain (674/1994) 18 luvun 9 §:n

3 momentissa säädetään laivapäiväkirjan ja siihen liittyvien muistiinpanojen säilyttämisestä.

5 §

Vaitiolo velvollisuus

Laivatoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen sekä työntekijän ja työntekijän avustajan on pidettävä salassa laivatoimikuntakäsittelyn yhteydessä saamansa työnantajan 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 työsopimuksesta 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 kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittaan 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 työnteki-

jälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä:

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

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettu 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 kuulluksi. Tuomioistuimen on veloitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti 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 perusteettoman 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 työnteon 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 päättymään 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 luvallinen 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 työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa häirtää 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 kohtuullisiksi 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 työntekijän keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. 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 työsuhte-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 päättämismenetely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettun määräaikaisen työsuhteen solmimisedellytyksistä ja 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettun 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 vastaavia 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 uu-

den työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saatettiin 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 palkkasaaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua eräntymispäivästä, 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 alukselta olisi kulunut matkaan määräsatamaan viimeisimmästä tiedossa olevasta sijaintipaikasta.

Työnantaja maksaa ulkomaanliikenteessä työskennelleen työntekijän haustaamisesta 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 korvauspäätöksestä 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 selvittämi-

seksi, 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 turvallisuudesta 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 erityösertifikaatti ja erityösehtojen 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 muusta alusta kohdanneesta vahingosta. Korvauksen perusteista ja korvausmääristä säädetään tarkemmin työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

17 §

Vastuu työnantajan velvollisuuksista eräissä tapauksissa

Vaikka työntekijä on työsuhteessa muuhun työnantajaan kuin varustamoon, varustamo on työnantajan lisäksi vastuussa työntekijän

vapaista 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 järjestystä ja turvallisuutta aluksella ja sen välittömässä läheisyydessä. Näiden järjestyksenvalvojien kelpoisuusvaatimuksista, koulutuksesta, valtuuksista ja velvollisuuksista säädetään järjestyksenvalvojista 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 ilmevä ri-

koksesta epäilty työntekijä, epäilty rikos sekä poistumisen estämisen perusteet ja voimasaoloaika. Päätöksestä on annettava jäljennös epäillylle.

Päätös on kumottava heti, kun poistumisen estämiselle ei ole enää edellytyksiä. Päätös raukeaa, kun rikoksesta epäilty luovutetaan toimivaltaisen Suomen tai muun valtion viranomaisen huostaan.

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 1 §: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 säädetyllä tavalla,

hänet on tuomittava *laivatoimikuntarikkomuksesta* sakkoon.

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

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

22 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvossaan 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 yksityiskohmainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

23 §

Merimiesasiain neuvottelukunta

Työ- ja elinkeinoministeriön apuna merenkulkijoiden työ- ja sosiaaliin oloihin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä toimii valtioneuvoston asettama merimiesasiain neu-

vottelukunta. 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 voimassaolon 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 työ-

ehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla. voimassa lupapäätöksessä määrättyyn päivään asti.

Merimieslain 86 §:n nojalla ulkomaalaiselle työnantajalle myönnetty poikkeuslupa on _____

2.

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 merityösopimuslain (/) 2 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitetulla 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 .

3.

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

miehen ja luottamusvaltuutetun sekä merityösopimuslain (/) 8 luvun 9 §:ssä luottamusmiehen työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työsuojeluvaltuutetun työsuojeluyhteistoiminnasta on voimassa, mitä työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamus-

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki**merimiespalvelulain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiespalvelulain (447/2007) 2 §:n 1 momentin 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:

3 §

Merimiespalvelutoimisto

2 §

Määritelmät

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

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimii merimiespalvelutoimisto. Se toimii yhteistoiminta-organisaationa 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 kansipäällystä ja yhden konepäällystä.

Työ- ja elinkeinoministeriö määrää työnantajat 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 ministeriöitä edustavista jäsenistä.

16 §

Ylimääräinen edustajiston kokous

Ylimääräinen edustajiston kokous on pidettävä, jos työ- ja elinkeinoministeriö niin määrää, jos hallitus pitää sitä tarpeellisenä 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 §

toiminnasta annetaan työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

Tarkemmat säännökset

Tarkemmat säännökset merimiespalvelutoimiston toimielimistä, niiden tehtävistä ja

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

5.**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

aluksessa 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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

6.**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 laskettaessa luetaan hyväksi myös aika, jonka vuorottelija on ollut työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tai merityö-

sopimuslain (/) 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeenluovuttajan tai liikkeen luovutukseen verrattavan uudelleen järjestelyn kohteena olevan julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

7.

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:

8 §

Palkkaturvana maksettavan vahingonkorvauksen tai hyvityksen ja odotusajan palkan enimmäismäärä eräissä tapauksissa

1 §

Lain tarkoitus ja soveltamisala

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

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 ennakoprintälain (1118/1996) mukainen ennakonpidätys ja pidätetään muut lain mukaan merityösopimuslaissa tarkoitetun työntekijän palkasta vähennettävät maksut, jollei muualla toisin säädetä. Palkan ulosmittaus ja palkanmaksukielto ovat voimassa myös palkkaturvaa maksettaessa.

3 §

Saatavaa koskevat edellytykset

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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

8.

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 .

9.

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 merityösopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen taikka ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitetun 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 irtisanottu 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 riitautanut 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 merityösopimuslaissa 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 terveystieteiden ministeriön vahvistamin ehdoin ja perustein järjestänyt lisävakuutuksen. Lisävakuutuksen rahoitukseen sovelletaan työttömyysetuukseen 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 .

10.**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, sellaisena kuin niistä on 4 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 968/2008, seuraavasti:

2 §

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

- 1) *työntekijällä* merityösopimuslain (/) mukaisessa työsuhteessa olevaa merenkulkijaa;
- 2) *työsuhteella* merityösopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaiseen työsopimukseen perustuvaa työsuhdetta tai sitä vastaavaa työsuhdetta ulkomaisessa 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 työsopimuksensa 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 työttömyysturvain 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 .

11.

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 §

Erytisäititysraha

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.

Erytisäititysrahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on työkykyinen ja

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 tarkoitetulla tavalla muuta työtä, eikä tämä työ vaaranna

vakuutetun tai sikiön terveyttä 4 §:n 1 momentissa tarkoitetulla 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 .

12.

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

merityösopimuslain (/) mukaisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöön.

Tämän lain mukaista sosiaaliturvalainsäädäntöä sovelletaan suomalaisessa aluksessa

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

13.

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

4 §

Matkustajaa koskevat velvollisuudet

Pakkokeinoista säädetään merityösopimuslain (/) 13 luvun 18 ja 19 §:ssä. Mitä mainitussa 19 §:ssä säädetään työntekijästä, koskee myös matkustajaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

14.

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 §

Turvatarkastuksen suorittaja

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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 .

Aluksen päällikön oikeudesta ja velvollisuudesta järjestyksen pitämiseksi ja turvalli-

15.

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 solmivien 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 .

16.

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 tarkoitettuna toimeksiannon vuoksi on asetettu suoritamaan 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 .

17.

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:

75 §

74 §

Merityötulo

 Merityötuloa on myös:

1) merityösopimuslain (/) tai vastaavien
 ulkomaisten säännösten mukaisesti 1 mo-
 mentissa tarkoitettua työnantajalta saatu
 muukin kuin 1 momentissa tarkoitettu tulo;

2) kalastusaluksessa tehdystä työstä suori-
 tettu, saaliin suuruudesta riippuvainen palk-
 kio.

Merityötuloa saavan verovapaat korvaukset

Veronalaista tuloa ei ole sellainen korvaus
 matkustamis- ja elantokustannusten keski-
 määräisestä kohtuullisesta lisääntymisestä,
 jonka työnantaja on suorittanut edellä tarkoi-
 tettua merityötuloa saavalle verovelvolliselle
 matkasta asunnolta aluksen saapumis- ja läh-
 tösatamaan ja takaisin. Verovapaata tuloa on
 kuitenkin korvaus vain sellaisista matkoista,
 jotka aiheutuvat vuosi- ja vastikelomamat-
 koista sekä matkoista, joista johtuvat matkus-
 tamiskustannukset työnantaja on velvollinen
 korvaamaan merityösopimuslain nojalla.

 Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
 20 .

Helsingissä 1 päivänä lokakuuta 2010

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Anni Sinnemäki*

2.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

*Lautakunnan tehtävä**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 tarkoitettulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

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 *merityösopimuslain (/) 2 luvun 6 §:n 1 momentissa* tarkoitettulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

5 §

5 §

*Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen ajankohta**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 soveltamisen alkamisajankohta voidaan määrätä 1 momentissa säädettyä myöhemmäksi, jos siihen on perusteltu syy.

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 .

3.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

37 §

37 §

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun *sekä merityösopimuslain (/) 8 luvun 9 §:ssä luottamusmiehen* työsopimuksen irtisanomisesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki**merimiespalvelulain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiespalvelulain (447/2007) 2 §:n 1 momentin 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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 §

2 §

*Määritelmät**Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan:
 1) *merimiehellä* merimieslain (423/1978) 1 §:ssä tarkoitettua työntekijää;
 2) *suomalaisella työnantajalla* merimieslain 1 §:ssä tarkoitettua työnantajaa;

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

3 §

3 §

*Merimiespalvelutoimisto**Merimiespalvelutoimisto*

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

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 työministeriön suostumusta saa olla osake-enemmistöä osakeyhtiössä eikä vastaavaa määräämisvaltaa muussa yrityksessä lukuun ottamatta asunto-osakeyhtiötä ja kiinteistöyhtiötä.

Merimiespalvelutoimistolla ei ilman *työ- ja elinkeinoministeriön* suostumusta saa olla osake-enemmistöä osakeyhtiössä eikä vastaavaa määräämisvaltaa muussa yrityksessä lukuun ottamatta asunto-osakeyhtiötä ja kiinteistöyhtiötä.

6 §

6 §

*Valtion osuus**Valtion osuus*

Työministeriö maksaa merimiespalvelutoimistolle valtion osuuden, joka on 4 §:n mu-

Työ- ja elinkeinoministeriö maksaa merimiespalvelutoimistolle valtion osuuden, joka

kaisista merimiesten ja työnantajien palvelumaksuista sekä 5 §:n mukaisen sopimuksen perusteella määräytyneistä palvelumaksuista kertyvän yhteismäärän suuruinen.

on 4 §:n mukaisista merimiesten ja työnantajien palvelumaksuista sekä 5 §:n mukaisen sopimuksen perusteella määräytyneistä palvelumaksuista kertyvän yhteismäärän suuruinen.

11 §

11 §

*Valtion osuuden maksaminen**Valtion osuuden maksaminen*

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

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.

Työministeriö maksaa valtion osuuden merimiespalvelutoimistolle kuukauden kuluessa 1 momentissa tarkoitetun selvityksen toimitamisesta. Valtion osuus maksetaan vuosineljänneksittäin.

Työ- ja elinkeinoministeriö maksaa valtion osuuden merimiespalvelutoimistolle kuukauden kuluessa 1 momentissa tarkoitetun selvityksen toimitamisesta. Valtion osuus maksetaan vuosineljänneksittäin.

13 §

13 §

*Merimiespalvelutoimiston edustajisto**Merimiespalvelutoimiston edustajisto*

Työministeriö määrää merimiespalvelutoimiston edustajiston neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

Työ- ja elinkeinoministeriö määrää merimiespalvelutoimiston edustajiston neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

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

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 kansipäällystä ja yhden konepäällystä.

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

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 tasavoudesta annetun lain (609/1986) 4 a §:n 2 ja 3 momentin säännöksiä.

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

14 §

Edustajiston puheenjohtaja ja edustajiston täydentäminen

Työministeriö määrää edustajiston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan ministeriöitä edustavista jäsenistä.

14 §

Edustajiston puheenjohtaja ja edustajiston täydentäminen

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

16 §

Ylimääräinen edustajiston kokous

Ylimääräinen edustajiston kokous on pidettävä, jos työministeriö 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.

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

Työministeriö vahvistaa merimiespalvelutoimiston varoista maksettavat edustajiston jäsenten palkkiot.

18 §

Edustajiston jäsenten palkkiot

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

19 §

Merimiespalvelutoimiston hallitus

Työministeriö määrää merimiespalvelutoimiston hallituksen neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

19 §

Merimiespalvelutoimiston hallitus

Työ- ja elinkeinoministeriö määrää merimiespalvelutoimiston hallituksen neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

28 §

Tarkemmat säännökset

Tarkemmat säännökset merimiespalvelutoimiston toimielimistä, niiden tehtävistä ja

28 §

Tarkemmat säännökset

Tarkemmat säännökset merimiespalvelutoimiston toimielimistä, niiden tehtävistä ja

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

toiminnasta annetaan työministeriön asetuk-
sella.

toiminnasta annetaan työ- ja elinkeinomis-
teriön asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

5.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2 §

2 §

*Soveltamisala**Soveltamisala*

Tätä lakia ei sovelleta, kun kauppameren-
kulkua harjoittavan yrityksen alus on Suomen
rajojen ulkopuolella. Suomalaisessa aluksessa
tulee kuitenkin soveltaa tätä lakia merimies-
lain (423/1978) soveltamisalan piirissä ole-
viin töihin myös Suomen rajojen ulkopuolel-
la.

Tätä lakia ei sovelleta, kun kauppameren-
kulkua harjoittavan yrityksen alus on Suo-
men rajojen ulkopuolella. Suomalaisessa
aluksessa tulee kuitenkin soveltaa tätä lakia
merityösopimuslain (/) soveltamisalan pii-
rissä oleviin töihin myös Suomen rajojen ul-
kopuolella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

6.

Laki**vuorotteluvapaalain 5 §:n muuttamisesta**

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 §

5 §

Työssäoloedellytys

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 työssäoloaikaa laskettaessa luetaan hyväksi myös aika, jonka vuorottelija on ollut työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 10 §:ssä tai merimieslain (423/1978) 6 §:ssä tarkoitetun liikkeenluovuttajan tai liikkeen luovutukseen verrattavan uudelleen järjestelyn kohteena olevan julkisoikeudellisen yhteisön palveluksessa.

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
 20 .

7.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1 §

1 §

*Lain tarkoitus ja soveltamisala**Lain tarkoitus ja soveltamisala*

Merimiesten palkkaturvalain tarkoituksena on turvata merimieslaissa (423/1978) tarkoitettun työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta.

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

3 §

3 §

*Saatavaa koskevat edellytykset**Saatavaa koskevat edellytykset*

Palkkaturvana maksetaan merimieslaissa tarkoitettun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä.

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

8 §

8 §

Palkkaturvana maksettavan vahingonkorvauksen tai hyvityksen ja odotusajan palkan enimmäismäärä eräissä tapauksissa

Palkkaturvana maksettavan vahingonkorvauksen tai hyvityksen ja odotusajan palkan enimmäismäärä eräissä tapauksissa

Merimieslain 18 §:n 5 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa ei makseta enempää kuin palkkaturvana maksetaan saatavia, joiden viivästymisestä odotusajan palkan maksuvelvollisuus aiheutuu.

Merityösopimuslain 2 luvun 18 §:ssä tarkoitettua odotusajan palkkaa ei makseta enempää kuin palkkaturvana maksetaan saatavia, joiden viivästymisestä odotusajan palkan maksuvelvollisuus aiheutuu.

13 §

13 §

*Palkkaturvan maksaminen**Palkkaturvan maksaminen*

Palkkaturva maksetaan viikon kuluessa palkkaturvapäätöksestä. Palkkaturvana maksettavasta määrästä toimitetaan ennakoperin-

Palkkaturva maksetaan viikon kuluessa palkkaturvapäätöksestä. Palkkaturvana maksettavasta määrästä toimitetaan ennakope-

tälain (1118/1996) mukainen ennakonpidätys ja pidätetään muut lain mukaan merimieslaisissa tarkoitettujen työntekijän palkasta vähennettävät maksut, jollei muualla toisin säädetä. Palkan ulosmittaus ja palkanmaksukielto ovat voimassa myös palkkaturvaa maksettaessa.

rintälain (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 .

8.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

Yleiset säännökset

7 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

2) *työsuhteella* työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä ja merimieslain (423/1978) 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*);

1 luku

Yleiset säännökset

7 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

2) *työsuhteella* työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä ja *merityösopimuslain* (/) 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*);

Voimassa oleva laki

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 säädetyn velvollisuuden täyttämiseksi tieto siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

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 *merityösopimuslain 7 luvun 9 §:ssä* säädetyn velvollisuuden täyttämiseksi tieto siitä, onko työnantajan yksilöimä henkilö työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

9.

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:

Voimassa oleva laki

1 luku

Yleiset säännökset

5 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

3) *työsuhteella* työtä, jota tehdään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tai merimieslain (423/1978) 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen taikka ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa

Ehdotus

1 luku

Yleiset säännökset

5 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

3) *työsuhteella* työtä, jota tehdään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tai *merityösopimuslain (/) 1 luvun 1 §:ssä* tarkoitetun työsopimuksen taikka ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa

(631/1998) tarkoitetun oppisopimuksen perusteella, ja jota ei tehdä 6 §:ssä tarkoitettuna yrittäjänä;

laissa (631/1998) tarkoitetun oppisopimuksen perusteella ja jota ei tehdä 6 §:ssä tarkoitettuna yrittäjänä;

2 luku

2 luku

Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset

Etuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset

9 §

9 §

Työstä eroaminen ja erottaminen

Työstä eroaminen ja erottaminen

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tai merimieslain 39 §:ssä tarkoitetulla perusteella taikka jonka työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin tai merimieslain 49 §:n perusteella, on todisteellisesti riittänyt irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa tai purkamisen kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, ei ennen työsopimusasiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, jollei riitautusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana.

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu 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 riittänyt irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa tai purkamisen kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, ei ennen työsopimusasiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, jollei riitautusta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana.

5 luku

5 luku

Työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset

Työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset

12 §

12 §

Merialalla työskentelevän oikeus ansiopäivärahaan (lisävakuutus)

Merialalla työskentelevän oikeus ansiopäivärahaan (lisävakuutus)

Suomessa asuvalla työntekijällä, joka tekee merimieslaissa 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 terveystieteiden ministeriön vahvistamin ehdoin ja perustein järjestänyt lisävakuutuksen. Lisävakuutuksen rahoitukseen sovelletaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998) 2 luvun

Suomessa asuvalla työntekijällä, joka tekee *merityösopimuslaissa* 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 terveystieteiden ministeriön vahvistamin ehdoin ja perustein järjestänyt lisävakuutuksen. Lisävakuutuksen rahoitukseen sovelletaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain (555/1998)

Voimassa oleva laki

valtionosuutta koskevia säännöksiä. Muilta osin lisävakuutuksen rahoituksesta vastaa asianomainen työttömyyskassa.

2 luvun valtionosuutta 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 merimieslain mukaan tai julkisen yhteisön toiminnasta johtuvista vastaavista syistä ja jolla on ennen työn menettämistä 11 §:ssä tarkoitettua työssääoloaikaa vähintään 20 vuotta.

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 työssääoloaikaa vähintään 20 vuotta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

10.

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, sellaisena kuin niistä on 4 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 968/2008, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 §

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:
1) *työntekijällä* merimieslain (423/1978) mukaisessa työsuhteessa olevaa merenkulkijaa;
2) *työsuhteella* merimieslain 1 §:n mukai-

Ehdotus

2 §

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:
1) *työntekijällä* *merityösopimuslain* (/) mukaisessa työsuhteessa olevaa merenkulkijaa;
2) *työsuhteella* *merityösopimuslain* 1 luvun

seen työsopimukseen perustuvaa työsuhdetta tai sitä vastaavaa työsuhdetta ulkomaisessa aluksessa;

1 §:n mukaiseen työsopimukseen perustuvaa työsuhdetta tai sitä vastaavaa työsuhdetta ulkomaisessa aluksessa;

4 §

Lain soveltamisalaan kuuluva työntekijä

Tätä lakia sovelletaan työntekijään, joka tekee merimieslaissa tarkoitettua työtä:

Tätä lakia sovelletaan myös työntekijään, joka tekee merimieslaissa 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 työsopimuksensa tai purkanut sen merimieslain 46 tai 49 §: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.

4 §

Lain soveltamisalaan kuuluva työntekijä

Tätä lakia sovelletaan työntekijään, joka tekee *merityösopimuksissa* tarkoitettua työtä:

Tätä lakia sovelletaan myös työntekijään, joka tekee *merityösopimuksissa* 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 työsopimuksensa 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) merimieslain 18 §:n 5 momentissa 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 merimieslain 18 §:n 3 momentissa 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.

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 .

11.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 luku

9 luku

Vanhempainpäivärahat**Vanhempainpäivärahat**

4 §

4 §

Erityisäitiysraha

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 merimieslain (423/1978) 29 §: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.

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 §

5 §

Erityisäitiysrahakausi

Erityisäitiysrahakausi

Jos erityisäitiysrahaan oikeutetun vakuutetun työnantaja järjestää vakuutetulle erityisäitiysrahakauden aikana työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai merimieslain 29 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla muuta työtä, eikä tämä työ vaaranna vakuutetun tai sikiön terveyttä 4 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä. Erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä myöskään sellaiselle vakuutetulle, joka erityisäitiysrahakauden aikana tekee

Jos erityisäitiysrahaan oikeutetun vakuutetun työnantaja järjestää vakuutetulle erityisäitiysrahakauden aikana työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai *merityösopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa* tarkoitetulla tavalla muuta työtä, eikä tämä työ vaaranna vakuutetun tai sikiön terveyttä 4 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä. Erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä myöskään sellaiselle vakuutetulle, joka erityisäitiysrahakauden ai-

Voimassa oleva laki

omaa työtä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä.

kana tekee omaa työtä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

12.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

6 §

Palvelu suomalaisessa aluksessa

Palvelu suomalaisessa aluksessa

Tämän lain mukaista sosiaaliturvalainsäädäntöä sovelletaan suomalaisessa aluksessa merimieslain (423/1978) mukaisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöön.

Tämän lain mukaista sosiaaliturvalainsäädäntöä sovelletaan suomalaisessa aluksessa *merityösopimuslain* (/) mukaisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöön.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

13.

Laki**merilain 15 luvun 4 §:n muuttamisesta**

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

15 luku

15 luku

Matkustajien ja matkatavaran kuljetus**Matkustajien ja matkatavaran kuljetus**

4 §

4 §

Matkustajaa koskevat velvollisuudet

Matkustajaa koskevat velvollisuudet

 Pakkokeinoista on voimassa, mitä merimieslain (423/78) 74 ja 75 §:ssä säädetään, ja mitä mainitussa laissa säädetään työntekijästä, koskee vastaavasti matkustajaa.

 Pakkokeinoista säädetään *merityösopimuslain (/) 13 luvun 18 ja 19 §:ssä*. Mitä mainitussa 19 §:ssä säädetään työntekijästä, koskee myös matkustajaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

14.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

10 §

Turvatar kastuksen suorittaja

Turvatar kastuksen suorittaja

Aluksen päällikön oikeudesta ja velvollisuudesta järjestyksen pitämiseksi ja turvallisuuden säilyttämiseksi aluksella säädetään merimieslain (423/1978) 74 §:ssä.

Aluksen päällikön oikeudesta ja velvollisuudesta järjestyksen pitämiseksi ja turvallisuuden säilyttämiseksi aluksella säädetään *merityösopimuslain (/) 13 luvun 18 §:ssä.*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

15.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

6 §

Työehtosopimuksella sopiminen

Työehtosopimuksella sopiminen

Kauppa-alusluetteloon merkityn aluksen työsuhteissa noudatettavalla työehtosopimuksella voidaan sopia toisin siitä, mitä merimieslaissa (423/1978), merityöaikalaisissa (296/1976), merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa (334/2007) säädetään. Työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee edustaa niitä työntekijäryhmiä, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan. Työehtosopimuksesta tai sen liitteistä on käytävä yksityiskohtaisesti ilmi, mitä ehtoja lain säännösten sijasta on noudatettava.

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

16.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1 §

1 §

*Soveltamisala**Soveltamisala*

Tässä laissa säädetään niistä velvollisuuksista ja valtuuksista, jotka kokoontumislain (530/1999), ulkoilulain (606/1973), merimieslain (423/1978), 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 mainitussa tai muussa 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 säädökseen perustuvaa järjestyksenvalvojan tehtävää. Merimieslain 1 §:ssä tarkoitettuun työntekijään, joka merimieslain nojalla on asetettu järjestyksenvalvojaksi, sovelletaan tämän lain lisäksi merimieslakia ja muita merityöstä annettuja säännöksiä.

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 .

17.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

74 §

74 §

*Merityötulo**Merityötulo*

Merityötuloa on myös:

1) merimieslain (423/1978) 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.

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 §

75 §

*Merityötuloa saavan verovapaat korvaukset**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 merimieslain nojalla.

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 .
