

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om sjöarbetsavtal och vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att sjömanslagen omarbetas i sin helhet. Samtidigt föreslås det att lagens namn ändras till lagen om sjöarbetsavtal. Den nya lagen avses ersätta sjömanslagen från 1978.

Regleringssättet i den nya lagen är strukturellt sett tydligt. Bestämmelsernas språkdräkt motsvarar bättre de krav som ställs på gott lagspråk. Tillämpningen av lagen underlättas genom en konsekvent och klar disposition.

De flesta av bestämmelserna i den gällande sjömanslagen ingår i lagförslaget med i huvudsak oförändrat sakinhåll. De viktigaste innehållsmässiga ändringarna gäller arbetstagare i atypiska anställningsförhållanden, arbetstagarnas rätt till hemresor och arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagarnas sjukvårdskostnader. Det föreslås också att bestämmelserna om skadestånd preciseras. Det föreslås att det förfarande med tillstånd till undantag som ingår i den gällande lagen slopas. Dessutom föreslås att nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan i fortsättningen också ska fastställa den allmänt bindande verkan av kollektivavtal som gäller sjöfarten.

En utgångspunkt för lagförslaget är strävan att förbättra ställningen för arbetstagare med atypiska anställningsförhållanden. För att förbättra ställningen för visstidsanställda arbetstagare föreslås att det till lagen om sjöarbetsavtal fogas en särskild bestämmelse om anställningsförmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd. När det gäller intjänandet av sådana förmåner anses anställningsförhållanden på viss tid ha fortgått utan avbrott om avbrotten mellan arbetsavtalen för viss tid är kortvariga. Arbetsgivaren har särskild skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbetstagare arbete och att informera även deltids- och visstidsanställda arbetstaga-

re om lediga arbetsplatser. Det kollektivavtal som ska tillämpas på uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden bestäms enligt det normalt bindande eller det allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Det föreslås att arbetstagarnas rätt till hemresor utvidgas. Enligt lagförslaget ska arbetstagarens medborgarskap inte längre inverka på rätten till hemresor. Alla arbetstagare ska behandlas lika oberoende av medborgarskap eller hemort.

Det föreslås ändringar i arbetsgivarens skyldighet att ersätta sjukvårdskostnaderna för en sjuk arbetstagare. Enligt förslaget ska arbetsgivaren vara skyldig att ersätta kostnaderna för högst 112 dagar. Arbetsgivarens ersättningsskyldighet begränsas dock enbart till den del av kostnaderna som den sjuke normalt ska betala själv efter de ersättningar som betalats av offentliga medel.

Möjligheten enligt sjömanslagen att bevilja en utländsk arbetsgivare tillstånd till undantag så att denne befrias från skyldigheten att iaktta finländska anställningsvillkor föreslås bli slopad.

Utgångspunkten för lagförslaget är ett enhetligt ersättningssystem vid ogrundat upphävande av anställningsförhållanden. Den minimiersättning som tilldöms arbetstagaren till fullt belopp föreslås i regel vara tre månaders lön och maximibeloppet 24 månaders lön. Den ersättning som döms ut för ogrundat upphävande av förtroendemannens arbetsavtal ska vara ett belopp som motsvarar högst 30 månaders lön.

I och med de föreslagna ändringarna kan man undanröja en del av hindren för en ratificering av den konvention om arbete till sjöss som Internationella arbetsorganisationen antog 2006 och uppfylla kraven i det di-

rektiv som gäller arbete till sjöss. Efter ändringarna motsvarar lagen både till sin lydelse och till sin struktur i stor utsträckning arbetsavtalslagen som trädde i kraft 2001.

I propositionen ingår också förslag till ändringar av 16 andra lagar.

Lagarna avses träda i kraft vid ingången av 2011.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	3
ALLMÄN MOTIVERING	6
1 INLEDNING.....	6
2 NULÄGE	6
2.1 Sjömanslagen	6
Allmänna bestämmelser	6
Arbetstagarens av arbetsavtalet föranledda skyldigheter	9
Arbetsgivarens av arbetsavtal föranledda skyldigheter	11
Permittering och arbetsavtalets upphörande.....	20
Arbetsavtals ogiltighet och oskäliga villkor	29
Skadeståndsskyldighet.....	30
Fartygskommissioner	31
Särskilda bestämmelser	32
2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU	35
Allmänt.....	35
ILO:s konvention om arbete till sjöss från 2006 och EU:s arbetsrättsliga direktiv som hör till lagförslagets område	35
Lagstiftningen om sjömän i vissa länder	36
2.3 Bedömning av nuläget	37
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	38
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	39
4.1 Ekonomiska konsekvenser	39
4.2 Samhälleliga konsekvenser	40
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	40
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial	40
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats.....	41
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER.....	41
DETALJMOTIVERING	42
1 LAGFÖRSLAG	42
1.1 Lag om sjöarbetsavtal	42
1 kap. Allmänna bestämmelser	42
2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter	49
3 kap. Fria hemresor	61
4 kap. Arbetstagarens skyldigheter	64
5 kap. Familjeledighet	69
6 kap. Permittering	76
7 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal	81
8 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal	87
9 kap. Hävning av arbetsavtal	96
10 kap. Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal	99
11 kap. Fartygskommissioner	102
12 kap. Skadeståndsskyldighet	104
13 kap. Särskilda bestämmelser	108
14 kap. Ikraftträdande	119
1.2 Lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.....	120

1.3	Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	120
1.4	Lagförslag 4—17	120
2	NÄRMARE BESTÄMMELSER OCH FÖRESKRIFTER	121
3	IKRAFTTRÄDANDE	121
4	FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	121
	LAGFÖRSLAG	123
	1. Lag om sjöarbetsavtal.....	123
	2. Lag om ändring av 1 och 5 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan	152
	3. Lag om ändring av 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen	153
	4. Lag om ändring av sjömansservicelagen.....	153
	5. Lag om ändring av 2 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft	155
	6. Lag om ändring av 5 § i lagen om alterneringsledighet	156
	7. Lag om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän.....	156
	8. Lag om ändring av 1 kap. 7 § och 11 kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice	157
	9. Lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa	158
	10. Lag om ändring av lagen om sjömanspensioner	159
	11. Lag om ändring av 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen.....	161
	12. Lag om ändring av 6 § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet.....	162
	13. Lag om ändring av 15 kap. 4 § i sjölagen.....	162
	14. Lag om ändring av 10 § i lagen om sjöfartskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet	163
	15. Lag om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport.....	163
	16. Lag om ändring av 1 § i lagen om ordningsvakter	164
	17. Lag om ändring av 74 och 75 § i inkomstskattelagen	165
	BILAGA	166
	PARALLELTEXT	166
	2. Lag om ändring av 1 och 5 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan	166
	3. Lag om ändring av 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen	167
	4. Lag om ändring av sjömansservicelagen.....	168
	5. Lag om ändring av 2 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft	171
	6. Lag om ändring av 5 § i lagen om alterneringsledighet	172
	7. Lag om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän.....	173
	8. Lag om ändring av 1 kap. 7 § och 11 kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice	174
	9. Lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa	175
	10. Lag om ändring av lagen om sjömanspensioner	178
	11. Lag om ändring av 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen.....	180

12. Lag om ändring av 6 § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet	181
13. Lag om ändring av 15 kap. 4 § i sjölagen.....	182
14. Lag om ändring av 10 § i lagen om sjöfartskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet	183
15. Lag om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport.....	184
16. Lag om ändring av 1 § i lagen om ordningsvakter	185
17. Lag om ändring av 74 och 75 § i inkomstskattelagen	186

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Sjömanslagen (423/1978) trädde i kraft den 1 juli 1978. Lagens centrala innehåll härrör dock i stor utsträckningen från 1955 års sjömanslag 1955 (341/1955).

2 Nuläge

2.1 Sjömanslagen

Allmänna bestämmelser

Bestämmande av sjömanslagens tillämpningsområde. Sjömanslagens tillämpningsområde bestäms enligt vad som i 1 § föreskrivs om tillämpningsområde och utifrån förteckningen över undantag från tillämpningsområdet i 2 §. Enligt 1 § tillämpas sjömanslagen på arbete som en arbetstagare på grundval av avtal utför för en arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt mot lön eller annat vederlag ombord på ett finskt fartyg eller tillfälligt någon annanstans.

Begreppet arbetsavtal är viktigt i sjömanslagen fast det inte uttryckligen definieras i lagen. Inom arbetsrätten avses med arbetsavtal av hävd ett avtal där arbetstagaren förbinder sig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning mot penningersättning under arbetsgivarens ledning och uppsikt. Arbetsavtalsförhållande och anställningsförhållande är också viktiga begrepp med tanke på sjömanslagen. Inte heller om dem finns det några uttryckliga bestämmelser i sjömanslagen. Det har ansetts att ett arbetsavtalsförhållande uppkommer i och med att arbetsavtalet ingås. Ett anställningsförhållande börjar åter då någon börjar utföra ett arbete första gången.

Med hjälp av definitionerna av arbetsavtal, arbetsavtalsförhållande och anställningsförhållande avgörs om en viss person ska betraktas som arbetstagare eller självständig företagare och om den arbetsrättsliga lagstiftningen ska tillämpas. Utgångspunkten är att alla kännetecken för ett arbetsavtal ska uppfyllas för att det ska vara fråga om en arbetstagare.

Avtalet ska för det första gälla arbete. Nästan vilket som helst mänskligt beteende som har ekonomiskt värde kan betraktas som arbete.

Arbetet ska utföras för någon annans räkning. Den som utför arbetet får det vederlag som betalas för arbetet, men arbetsgivaren ska få den egentliga nytta som arbetet medför.

Arbetet ska utföras mot vederlag. Redan möjligheten att förtjäna pengar t.ex. i form av betjäningssavgifter som kunderna betalar har ansetts vara tillräckligt.

Arbetet ska dessutom utföras under arbetsgivarens ledning och uppsikt. I rättspraxis har detta kännetecken blivit det viktigaste. Med rätt att leda arbetet och utöva uppsikt över det, dvs. direktionsrätt, avses arbetsgivarens rätt att bestämma bl.a. om hur arbetet ska utföras, om arbetets art och omfattning samt om tiden och platsen för arbetet. I den rättsvetenskapliga litteraturen och i rättspraxis har man ansett att redan rätt till ledning och uppsikt räcker och att uppfyllandet av detta kriterium inte förutsätter faktiskt utövande av rätten att leda arbetet och utöva uppsikt över det.

I praktiken är det dock inte alltid möjligt att hålla fast vid nämnda kriterier så att de skulle granskas ett för ett. I rättspraxis blir man därför ofta tvungen att lösa frågan om huruvida arbetstagarställning föreligger genom en helhetsbedömning. Särskild uppmärksamhet har fästs vid hur självständig ställning den avtalspartner som utför arbetet ska anses ha i förhållande till den andra avtalspartnern.

I 2 § föreskrivs om undantag från tillämpningsområdet. Till den del som sjömanslagens bestämmelser inte ska tillämpas på arbete som utförs ombord på fartyg tillämpas arbetsavtalslagen (55/2001). I 2 § 1 mom. ställs utanför lagens tillämpningsområde arbete som utförs endast medan fartyget ligger i hamn eller som bör anses endast som tillfälligt kontroll-, service-, lotsnings- eller annat därmed jämförbart arbete. Tillfälligt kontroll- och servicearbete som avses i 2 punkten samt annat därmed jämförbart arbete stannar utanför lagens tillämpningsområde också när det

utförs medan fartyget är till sjöss. På tillfälligt kontroll- och servicearbete som utförs till sjöss tillämpas dock bestämmelserna i 13 § i sjömanslagen om arbetstagares resgods, läkarundersökning enligt 31 §, anmälnings- och begravningsskyldighet samt vård av en avliden arbetstagares egendom enligt 36 § samt bestämmelserna i 74 och 75 § om upprätthållande av ordning och förvaring av den som misstänks för brott. Om kontroll- eller servicearbete eller därmed jämförbart arbete inte kan betraktas som tillfälligt, ska alla bestämmelser i sjömanslagen tillämpas på arbetet.

I 2 § 1 mom. 3 punkten ställs arbete som utförs på flottningsmateriel utanför lagens tillämpningsområde. Enligt nämnda lagrum hör arbete som utförs på transportmateriel som används för flottning till sjömanslagens tillämpningsområde. Enligt 4 punkten tillämpas sjömanslagen inte på arbete som utförs ombord på fritidsfartyg eller fartyg där endast arbetsgivarens familjemedlemmar är i arbete. På arbete som utförs ombord på fritidsfartyg ska dock tillämpas bestämmelserna i 4 § om arbetsavtalets form och innehåll samt i 5 § om minimiålder och omyndigas arbetsavtal.

I 2 § 3 mom. specificeras de bestämmelser i sjömanslagen som inte tillämpas på arbete som utförs ombord på fartyg i inrikestrafik eller i trafik på Saima kanals arrendeområde eller därtill omedelbart anslutna, till det nuvarande Ryssland hörande vattenområden, fast sådant arbete annars hör till lagens tillämpningsområde. De bestämmelser som enligt 3 mom. inte tillämpas på arbete som specificeras i momentet gäller betalning av lön till hemlandet (20 §), anmälnings- och begravningsskyldighet samt vård av en avliden arbetstagares egendom (36 §), begravningskostnader (37 §), arbetstagares särskilda uppsägningsrätt (46 §), orten för hävning av arbetsavtal (51 §), fria resor i särskilda fall (54 §), fartygskommissioner (68—73 §), rätt att yrka besiktning (78 §) samt straffbestämmelser som gäller medlemmar och biträden i fartygskommissioner (84 §).

Avtalstiden. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal ska anses ingånget för viss tid även då överenskommelse träffats om ett visst arbete eller då

tiden för anställningsförhållandets bestånd annars framgår av avtalets syfte. Ett arbetsavtal för viss tid kan också ingås så att det gäller en viss resa eller vissa resor.

Ett arbetsavtal kan alltid ingås att gälla tills vidare. Ett arbetsavtal som ingåtts att gälla tills vidare bringas att upphöra genom uppsägning. För uppsägningsförfarandet och grunderna för uppsägning redogörs nedan.

Enligt 38 § 1 mom. i sjömanslagen upphör ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid vid den avtalade arbetsperiodens utgång utan uppsägning, om inte något annat är överenskommet. I 47 § i sjömanslagen föreskrivs om den ort där ett arbetsavtal för viss tid upphör. Ett arbetsavtal som ingåtts för en viss resa upphör på överenskommen ort. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid gäller oberoende av att denna tid utgått till dess fartyget anlöper en hamn, om arbetstagaren befinner sig ombord på fartyget och detta är till sjöss när den avtalade tiden går ut. Ett arbetsavtal för viss tid upphör dock inte i en hamn där fartyget gör ett tillfälligt och kortvarigt uppehåll i syfte att trygga de ombordvarandes, fartygets eller lastens säkerhet.

Ett arbetsavtal enligt vilket arbetet ska börja senare än ett år från det avtalet slöts får enligt 3 § 3 mom. i sjömanslagen sägas upp av arbetstagaren när som helst innan arbetet påbörjas. Arbetsgivaren är däremot skyldig att hålla fast också vid ett sådant avtal.

Prövotid. Enligt 3 a § i sjömanslagen kan en del av arbetsavtalets giltighetstid överenskommas att vara särskild prövotid. Avsikten med prövotiden är att ge vardera parten i anställningsförhållandet möjlighet att i början av anställningsförhållandet bedöma om avtalsförhållandet uppfyller de krav som ställts på det.

Prövotidsvillkoret kan tas in både i ett arbetsavtal som gäller tills vidare och i ett arbetsavtal för viss tid. Det ska nämnas uttryckligen i arbetsavtalet att prövotidsvillkoret tillämpas.

Normalt är prövotiden högst fyra månader. Om arbetsgivaren för arbetstagaren anordnar särskild utbildning som ansluter sig till arbetet och som utan avbrott räcker längre än fyra månader, kan dock överenskommelse träffas om en prövotid som är högst sex månader.

Under provotiden kan arbetsavtalet hävas så att det upphör omedelbart. Hävningen får dock inte ske på sådana diskriminerande grunder som avses i 15 a § 1 mom. i sjömanslagen eller på andra osakliga grunder.

Arbetsavtalets form och innehåll. Ett arbetsavtal enligt sjömanslagen ska ingås skriftligen. Det är arbetsgivarens sak att dra försorg om detta. I 4 § 2 mom. i sjömanslagen specificeras de saker som åtminstone ska framgå av ett skriftligt arbetsavtal. Sådana saker är parterna i arbetsavtalet samt uppgifter om arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftsställe och arbetstagarens personbeteckning, arbetsavtalets längd, grunden för att avtalet ingåtts för viss tid, eventuell provotid, arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller arbetstagarens huvudsakliga uppgifter. I arbetsavtalet ska specificeras det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds. Av arbetsavtalet ska dessutom framgå det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet, de grunder enligt vilka lönen eller andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden, den ordinarie arbetstiden, semestern, uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av dessa. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska utöver de omständigheter som nämns ovan dessutom uppges hur länge arbetet pågår, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Om arbetsgivaren eller dennes företrädare uppsåtligen eller av vårdlöshet underlåter att dra försorg om att skriftligt arbetsavtal ingås, gör han eller hon sig skyldig till överträdelse av sjömanslagen, vilket kan leda till böter.

Omyndig persons arbetsavtal. I 5 § i sjömanslagen föreskrivs om arbetstagares minimiålder. Enligt bestämmelsen får i arbete som avses i sjömanslagen anställas en man som fyllt eller under samma kalenderår fyller 16 år. Kvinnor ska vara minst 17 år. Kvinnliga arbetstagare som anställs i trafik utanför Europa ska vara minst 18 år.

En arbetstagare som är under 18 år får själv ingå samt säga upp och häva arbetsavtal. Förmyndaren har rätt att häva ett arbetsavtal som ingåtts av en minderårig, om hävandet är

nödvändigt med hänsyn till den minderårigas uppfostran, utveckling eller hälsa.

Om arbetsgivaren eller dennes företrädare uppsåtligen eller av oaktsamhet anställer en ung arbetstagare i strid med 5 § 1 och 2 mom. kan han eller hon dömas till böter för överträdelse av sjömanslagen.

Överföring av rättigheter och skyldigheter. Enligt 6 § 1 mom. i sjömanslagen får arbetsgivaren och arbetstagaren inte utan den andra avtalspartens samtycke överföra rättigheter som följer av arbetsavtalet på tredje man. Förbudet gäller dock inte till betalning för fallna fordringar.

Enligt 7 § i sjömanslagen kan arbetsgivaren sätta någon annan i sitt ställe att leda och övervaka arbetet. Detta är givetvis nödvändigt bl.a. då arbetsgivaren är ett bolag. Om ställföreträdaren vid fullgörandet av sin uppgift genom fel eller åsidosättande orsakar arbetstagaren skada, är arbetsgivaren ansvarig för dess ersättande. Ansvariet har ansetts omfatta inte bara förfarandet i samband med egentlig arbetsledning utan också t.ex. försummelser som begåtts av den bank som anlits som löneutbetalningsbiträde.

Överlåtelse av rörelse. I 6 § 2 mom. i sjömanslagen föreskrivs om överlåtelse av arbetsgivarens rörelse. I nämnda bestämmelse sägs att då arbetsgivarens rörelse eller fartyg överläts eller hyrs ut fortgår anställningsförhållandena i regel med förpliktande verkan för överlåtaren. Om förvärvaren eller hyraren är en finsk medborgare eller ett finskt företag, övergår överlåtarens rättigheter och skyldigheter omedelbart till fartygets eller rörelsens nya ägare eller innehavare under förutsättning att arbetstagaren på förfrågan meddelar att han eller hon övergår till anställning hos den nya ägaren eller innehavaren. Den nya ägaren eller innehavaren svarar dock inte för fordringar som förfallit till betalning före överlåtelsen. I lagrummet specificeras inte vems skyldighet det är att fråga arbetstagaren om han eller hon eventuellt övergår till anställning hos förvärvaren och det har inte heller angetts någon tidsfrist för förfrågan.

Sjömanslagen innehåller inte någon bestämmelse som skulle ge arbetsgivaren rätt att säga upp en arbetstagares arbetsavtal på grund av överlåtelse av rörelsen. Även i

samband med överlåtelse av rörelsen är det möjligt att säga upp arbetsavtal på normalt sätt i enlighet med 39 § i sjömanslagen av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

I 44 § i sjömanslagen stadgas arbetstagares uppsägningsrätt med anledning av överlåtelse av rörelse. När en arbetstagare fått vetskap om att arbetstagaren överlåtit sin rörelse eller fartyget har arbetstagaren rätt att oberoende av den uppsägningstid som ska iakttas i anställningsförhållandet eller att arbetsavtalet ingåtts för viss tid rätt att säga upp arbetsavtalet så att det upphör på överlåtelsedagen. Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen först sedan den ägt rum, har han eller hon rätt att säga upp arbetsavtalet så att det upphör omedelbart.

I 57 § i sjömanslagen ingår en bestämmelse med stöd av vilken arbetstagaren i vissa situationer har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för en månad jämte eventuella fasta tillägg. Med stöd av nämnda bestämmelse ska då arbetsgivarens fartyg eller rörelse överlåtas åt arbetstagaren i mån av möjlighet anvisas arbete som motsvarar hans eller hennes tidigare arbete och som utförs under motsvarande förhållanden inom ett och samma företag eller inom ett företag som är underställt en och samma ledning. Kan arbetstagaren inte anvisas sådant arbete, får han eller hon rätt till nämnda ersättning då anställningsförhållandet upphör. Rätt till ersättning föreligger dock inte, om arbetstagaren har vägrat att ta emot arbete som uppfyller kraven eller när han eller hon själv har sagt upp sitt arbetsavtal på grund av överlåtelse av rörelsen. Om arbetstagarens anställningsförhållande fortgår eftersom det är förpliktande för förvärvaren eller hyraren, föreligger inte heller rätt till ersättning.

Arbetstagarens av arbetsavtalet föranledda skyldigheter

Om arbetstagarens allmänna skyldigheter föreskrivs i 8 § i sjömanslagen. Enligt den ska arbetstagaren utföra honom eller henne tilldelat arbete omsorgsfullt, med iakttagande av de föreskrifter arbetsgivaren i enlighet med sina befogenheter meddelar angående sättet för arbetets utförande, arbetets art och omfattning samt tiden och platsen för dess

utförande. Bestämmelsen uttrycker samtidigt den rätt att leda arbetet och utöva uppsikt över det som arbetsgivaren har och som avses i 1 § 1 mom.

Arbetsgivarens rätt att leda arbetet och utöva uppsikt över det begränsas bl.a. av lagstiftningen, bestämmelserna i kollektivavtalen och de villkor som överenskommit i arbetsavtalet. Dessutom har det ansetts att arbetsledningsföreskrifterna ska överensstämma med god sed samt vara skäligen och rättvisa.

Arbetstagaren ska undvika allt som står i strid med vad som skäligen bör fordras av en arbetstagare i hans eller hennes ställning och som vore ägnat att åsamka arbetsgivaren skada. Denna skyldighet gäller inte enbart under arbetstiden, utan också under fritiden. Innehållet i skyldigheten varierar dock betydligt beroende på arbetstagarens ställning.

Om skydd i arbetet föreskrivs i första hand i arbetarskyddslagen (738/2002). I 9 § i sjömanslagen finns dock en bestämmelse om arbetstagarens skyldigheter gällande skydd i arbete. Enligt den är arbetstagaren skyldig att iakttä den försiktighet som skyddet i arbetet förutsätter. Han eller hon ska till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i maskiner eller anordningar samt i arbets- och skyddsredskap i hans eller hennes bruk eller vård eller i den ombord på fartyget transporterade lasten som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom. Arbetstagaren har således utöver skyldighet att passivt iakttä skydd i arbete också till vissa delar skyldighet att handla aktivt. I 19 § i arbetarskyddslagen ingår en motsvarande skyldighet.

I 10 § i sjömanslagen stadgas arbetstagares skyldighet att stanna ombord på fartyget under sin fritid. Denna skyldighet tillkommer arbetstagaren bara om detta är oundgängligt med hänsyn till fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet eller till fartygets förestående avresa eller förhållning. Arbetsgivaren ska för arbetstagarna anordna avgiftsfri transportförbindelse till land, om sådan kan anordnas till kostnader som med hänsyn till förhållandena är skäligen.

Enligt 11 § 1 mom. i sjömanslagen får arbetstagaren inte utan arbetsgivarens tillstånd åta annan utföra sådant arbete eller annars utöva sådan verksamhet, som i strid med god

sed i anställningsförhållande såsom konkurrerande handling uppenbart skadar arbetsgivaren. Arbetsgivaren anses ha gett tillstånd till sådan konkurrerande verksamhet, om arbetsgivaren då arbetsavtalet ingås är medveten om den konkurrerande verksamheten och om det inte träffas en uttrycklig överenskommelse om att verksamheten ska frångås.

Domstolen kan på yrkande av arbetsgivaren förklara att ett arbetsavtal som ingåtts i strid med förbudet mot konkurrerande verksamhet hävt och förbjuda arbetstagaren att utöva den konkurrerande verksamheten. Den arbetsgivare för vars räkning den konkurrerande verksamheten utövas kan vid sidan av arbetstagaren bli ansvarig för en skada som uppstått till följd av den konkurrerande verksamheten. För att skadeståndsskyldighet ska uppstå förutsätts att man varit medveten om att verksamheten varit förbjuden. Förbudet mot konkurrerande verksamhet gäller endast under anställningsförhållandets giltighetstid. Förbudet kan utvidgas genom ett konkurrensförbudsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

I 11 a § i sjömanslagen föreskrivs om konkurrensförbudsavtal. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om konkurrensförbud i arbetsavtalet eller under pågående anställningsförhållande. Med konkurrensförbudsavtal avses ett avtal som begränsar arbetstagarens rätt att sedan anställningsförhållandet upphört ingå arbetsavtal med någon annan arbetsgivare som utövar sådan verksamhet som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren. Genom ett konkurrensförbudsavtal kan också arbetstagarens rätt att för egen räkning utöva sådan verksamhet som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren begränsas.

Ett konkurrensförbudsavtal kan ingås endast av synnerligen vägande skäl. Vid bedömningen av dessa skäl ska beaktas å ena sidan arten av arbetsgivarens verksamhet och det skyddsbehov som beror på att affärs- eller yrkeshemligheter bör bevaras eller på den specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren och å andra sidan arbetstagarens ställning och uppgifter.

Enligt den gällande lagen kan ett konkurrensförbudsavtal gälla högst sex månader efter anställningsförhållandets upphörande.

Konkurrensförbudsavtalet kan dock gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren har fått en skälig ersättning för men som denna bundenhet åsamkar honom eller henne. Ersättningen kan bestå av en prestation som betalas antingen under anställningsförhållandet eller därefter.

Ett avtalsvite som ska betalas som påföljd för brott mot konkurrensförbudsavtalet får inte överstiga den lön som arbetstagaren erhåller under de sex månaderna närmast före anställningsförhållandets upphörande. Har ingen överenskommelse om avtalsvite träffats, ska skadestånd enligt 64 § 3 mom. i sjömanslagen betalas för brott mot avtalet. Då skadeståndet bestäms ska uppenbarligen nyss nämnda bestämmelse om avtalsvitets högsta belopp beaktas.

Konkurrensförbudsavtalet binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror av arbetsgivaren.

Begränsningarna av varaktigheten av ett konkurrensförbudsavtal och avtalsvitets högsta belopp gäller inte en person i ledande ställning som är direkt underställd verkställande direktören och deltar i ledningen av ett företag, en rörelse eller en inrättning. För deras del bedöms konkurrensförbudsavtalets skälighet i enlighet med lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929), nedan *rättshandlingslagen*. Där emot gäller kravet på synnerligen vägande skäl också dem.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot ovan angivna begränsningar.

En arbetstagare får enligt 12 § 1 mom. i sjömanslagen inte utnyttja eller röja för någon annan arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter som anförtratts honom eller henne eller på annat sätt kommit till hans eller hennes kännedom. I lagen definieras inte innehållet i affärs- och yrkeshemligheter. I den juridiska litteraturen har det ansetts att med affärs- och yrkeshemlighet avses en sak som arbetsgivaren hemlighåller och som skulle orsaka antingen arbetsgivaren eller en annan näringsidkare som har anförtrott arbetsgivaren saken ekonomisk skada om den röjs.

Förbudet mot att röja affärs- och yrkeshemligheter i 12 § 1 mom. i sjömanslagen är be-

gränsat endast till den tid anställningsförhållandet varar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan emellertid komma överens om att skyldigheten ska utsträckas till tiden efter anställningsförhållandet.

Orättmätigt anskaffande eller utnyttjande av affärs- och yrkeshemligheter förbjuds också i 4 § i lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet (1061/1978). Bestämmelsen i fråga gäller också tiden efter anställningsförhållandet.

En arbetstagare som avslöjat en affärs- eller yrkeshemlighet är skyldig att ersätta arbetsgivaren för den skada som han eller hon förorsakat. Ansvarig för ersättningen är förutom arbetsgivaren den till vars förmån affärs- eller yrkeshemligheten har röjts. Förutsättningen är att denne antingen har vetat eller hade bort veta att arbetstagaren har brutit mot sin skyldighet enligt 12 § 1 mom. i sjömanslagen.

En arbetstagare får enligt 12 § 2 mom. i sjömanslagen inte ta emot, betinga sig eller yrka på en gåva eller någon annan förmån för att gynna någon annan i näringsverksamhet eller som belöning för sådant gynnande. Om straff för brott mot denna skyldighet föreskrivs i 30 kap. 8 § i strafflagen (39/1889), som gäller tagande av muta i näringsverksamhet.

I 13 § i sjömanslagen föreskrivs om rätt för arbetstagare att ta med personliga saker ombord. En arbetstagare får inte ta med något ombord som kan utsätta fartyget, de ombordvarande eller lasten för fara eller vålla oordning ombord. Arbetstagaren får inte heller utan befälhavarens samtycke medföra handelsvaror. Befälhavaren har rätt att i vittens närvaro låta undersöka de utrymmen som arbetstagaren förfogar över, om det finns skäl att misstänka att i dem finns något som kan förorsaka fara eller oordning. Om sådana saker påträffas har befälhavaren rätt att ta dem i förvar, låta föra dem i land eller, om det är nödvändigt, förstöra dem.

En arbetstagare som arbetat ombord på ett fartyg kan vara skyldig att delta i avgivandet av sjöförklaring. Av denna orsak ingår i sjömanslagen en särskild bestämmelse om arbetstagares skyldighet att vara tillgänglig för avgivande av sjöförklaring. Enligt 14 § i sjömanslagen ska arbetsgivaren till dess sjöför-

klaring avgivits stanna kvar på den ort där sjöförklaringen ska avges eller i sådan närhet av den att han eller hon utan dröjsmål kan infinna sig för avgivande av sjöförklaring. Arbetsgivaren är skyldig att betala arbetstagaren lön för den tid han eller hon är tvungen att stanna på orten för avgivande av sjöförklaring. Dessutom ska arbetsgivaren bekosta arbetstagarens uppehälle under väntetiden och de resor som är nödvändiga för avgivandet av sjöförklaring.

Arbetsgivarens av arbetsavtal föranledda skyldigheter

Minimivillkor som ska iaktas i anställningsförhållanden. Enligt 15 § 1 mom. i sjömanslagen är en arbetsgivare som inte med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal skyldig att iaktta åtminstone de löne- och andra villkor som har överenskommit i fråga om det aktuella arbetet eller därmed närmast jämförbart arbete i det kollektivavtal som bör anses vara allmänt i vederbörande bransch. Med kollektivavtalet för branschen i fråga avses i regel kollektivavtal som gäller uteslutande sjöarbete. I 15 § 2 mom. föreskrivs åter att om arbetsavtalet till någon del står i strid med vad som bestäms om saken i ett allmänt bindande kollektivavtal, är arbetsavtalet till denna del ogiltigt och i stället ska motsvarande bestämmelser i vederbörande kollektivavtal iaktas.

Att ett kollektivavtal är riksomfattande har ansetts förutsätta att tillämpningsområdet omfattar hela landet. Lokala avtal och avtal som gäller en enda arbetsgivare uppfyller inte detta kriterium.

Bestämmelsen om allmänt bindande verkan har automatisk verkan. Ett kollektivavtal behöver inte särskilt förklaras vara allmänt bindande.

Arbetsgivaren ska iaktta bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal som minimivillkor för anställningsförhållandet, om det inte finns något kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden till som avtalspart eller medlem i den arbetsgivarorganisation som ingått avtalet. På grund av sin karaktär som minimivillkor skapar ett allmänt bindande kollektivavtal skyldigheter endast för arbets-

givaren och på motsvarande sätt rättigheter endast för arbetstagarna. Bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal binder inte arbetstagarna, även om de skulle ha organiserat sig i det arbetstagarförbund som är part i kollektivavtalet.

Till bestämmelsens karaktär av minimivillkor hänför sig också att en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal kan tillämpa endast de bestämmelser i kollektivavtalet som för arbetstagaren är bättre än de förmåner som grundar sig på lag eller andra anställningsvillkor. Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal med stöd av en semidispositiv bestämmelse i lag har avtalats om ett arrangemang på en lägre nivå än vad som anges i lagen, kan en icke organiserad arbetsgivare inte tillämpa ett sådant i ett allmänt bindande kollektivavtal överenskommet arrangemang, om inte något annat uttryckligen bestäms i lag.

Förbud mot diskriminering och skyldighet att iakttä opartiskhet. Enligt 15 a § i sjömanslagen ska arbetsgivaren bemöta sina arbetstagare opartiskt. Arbetsgivaren får inte utan fog ge någon en annan ställning än andra på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller annan därmed jämförbar omständighet. Om någon ges en annan ställning än andra bör det finnas en objektivt godtagbar orsak till det, som t.ex. kan hänföra sig till speciella krav till följd av arbetets art.

I 15 a § 4 mom. i sjömanslagen utvidgas denna skyldighet till att gälla också då någon anställs i arbete. Om förbud mot diskriminering på grund av kön stadgas i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*.

För att trygga att visstidsanställda och deltidanställda arbetstagare bemöts opartiskt förbjuds i 15 a § 2 mom. i sjömanslagen att sådana arbetstagare försätts i en ofördelaktigare ställning enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd. I 3 mom. åläggs åter arbetsgivaren allmän skyldighet att bemöta sina anställda opartiskt.

Betalning av lön. I 16 § i sjömanslagen föreskrivs om bestämmande av lönen. Enligt

bestämmelsen beräknas lönen från början av den dag då arbetstagaren infinner sig till sitt arbete och till utgången av den dag anställningsförhållandet upphör, om inte något annat bestäms i sjömanslagen. Om arbetstagaren innan han eller hon börjar arbeta måste resa från den ort där avtalet ingicks till en annan ort för att komma till sitt arbete, betalas lön från början av den dag då han eller hon anträdde resan. Om daglönen måste uträknas på basis av månadslönen, delas månadslönen enligt 16 § 3 mom. i sjömanslagen med 30.

I 17 § i sjömanslagen ingår en bestämmelse om arbetstagares rätt att få ersättning för att fartyget är underbemannat och arbetstagarnas arbetsbörda av denna orsak ökar. I en sådan situation har en arbetstagare rätt att få sin andel av den lön som inbesparats under resan under förutsättning att övertidsersättning inte har betalats för det ökade arbetet. Kökspersonalen har rätt till inbesparad lön också när fartyget ligger i hamn. För andra arbetstagare gäller rätten endast den tid då fartyget är till sjöss.

Bestämmelser om betalningstid, betalningsplats och betalningssätt för lön ingår i 18 § i sjömanslagen. I 20 § i sjömanslagen ingår en bestämmelse om betalning av lön till hemlandet. Lönen ska på begäran betalas när fartyget ligger i hamn, i samma land dock endast var sjunde dag. Lönen ska betalas kontant och på arbetstagarens begäran i betalningsortens valuta.

Lönebetalningen kan också bindas till lönebetalningsperioden. Man måste avtala särskilt om detta betalningssätt. Då ska lönen betalas antingen på arbetsstället eller i dess omedelbara närhet den sista dagen under lönebetalningsperioden efter arbetstidens slut, om man inte har kommit överens om en annan betalningstid. Då anställningsförhållandet upphör, utgår även lönebetalningsperioden. Lönebetalningsperioden kan vara högst en månad lång.

På arbetstagarens begäran kan en del av lönen varje månad betalas till banken eller till en person som arbetstagaren angett. Lönen kan också i sin helhet betalas till banken, om man har avtalat om det. Även då ska arbetstagaren vid behov ges möjlighet att få lönen eller en del av den kontant.

Om arbetsgivaren har en fordran hos arbetstagaren, har arbetsgivaren rätt att kvitta den mot arbetstagarens lön, om de allmänna kraven gällande kvittning uppfylls. Arbetsgivarens kvittningsrätt begränsas dock i 22 § i sjömanslagen. Enligt 1 mom. får arbetsgivaren inte kvitta en arbetstagares lönetillgodhavande med motfordran till den del lönen enligt lag är undantagen från utmätning. Bestämmelsen är tvingande. Har till arbetstagaren betalats handpenning eller annat förskott som ska avräknas på lönen, hänförs dess belopp enligt 22 § 2 mom. främst till den del av lönen som inte får kvittas med motfordran. Kvittning som strider mot bestämmelsen med arbetsgivarens motfordran kan leda till att arbetsgivaren eller dennes företrädare döms till böter.

Utmätning av en arbetstagares lön regleras i 4 kap. 48 och 49 § i utsökningsbalken (705/2007). Enligt bestämmelserna kan i regel en tredjedel av lönen utmätas. Då utmätning verkställs av lön som utbetalas med vissa bestämda mellantider ska dessutom beaktas att arbetstagaren till sitt förfogande åtminstone ska ha en gäldenärs s.k. skyddade belopp. Enligt justitieministeriets förordning om skyddade belopp (772/2008) är det skyddade beloppet för gäldenärens egen del 20,82 euro samt för en person som gäldenären försörjer 7,48 euro per dag från början av 2009.

Enligt 23 § 1 mom. i sjömanslagen är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren betala lön för tiden för hinder för arbete som beror av arbetsgivaren. Den tid för vilken lön ska betalas begränsas inte i bestämmelsen, utan skyldigheten föreligger i princip under hela den tid hindret varar.

I 23 § 2 mom. i sjömanslagen föreskrivs om skyldighet att betala lön vid hinder för arbete av orsaker som inte beror av parterna i arbetsavtalet. Har arbetstagaren till följd av en sjöolycka, eldsvåda, exceptionell naturtilldragelse som drabbat fartyget eller ett annat arbetsställe eller av något annat liknande hinder som är oberoende av honom eller henne och arbetsgivaren inte kunnat utföra sitt arbete, är han eller hon berättigad till lön för den tid hindret varar. Skyldigheten att betala lön har dock begränsats till två veckor. Arbetsgivarens två veckor långa lönebetal-

ningsskyldighet beräknas börja när hindret har drabbat arbetsplatsen. Bestämmelsen i 23 § 2 mom. i sjömanslagen är tvingande.

Tillämpningen av bestämmelsen förutsätter att en överraskande och exceptionell händelse hindrar utförandet av arbetet. En bestämmelse med motsvarande innehåll ingick i 1970 års lag om arbetsavtal (320/1970). I rättspraxis och i den rättsvetenskapliga litteraturen gavs den dåvarande bestämmelsen i lagen om arbetsavtal en vid tolkning. Under vissa förutsättningar ansågs den kunna omfatta också bl.a. hinder för arbete till följd av arbetskonflikt eller maskinstopp.

En arbetskonflikts oberoende av arbetstagaren granskades med hjälp av s.k. intresse samband. Det har ansetts att skyldighet att betala lön inte föreligger, om de arbetstagare som har blivit utan arbete till följd av en arbetskonflikt eller den fackförening som företräder dem har medverkat till att arbetskonflikten uppkommit eller har understött den också i eget intresse eller om avsikten har varit att genom arbetskonflikten förbättra anställningsvillkoren och arbetsförhållandena också för de arbetstagare som blivit utan arbete eller om arbetskonflikten i själva verket har varit ägnad att förbättra deras anställningsvillkor eller arbetsförhållanden (HD 1980 II 108). Om en arbetskonflikt som utgör hinder för arbete är laglig eller inte har inte ansetts ha någon rättslig betydelse vid bedömningen av skyldigheten att betala lön (HD 1981 II 56).

Enligt 23 § 3 mom. i sjömanslagen får arbetsgivaren från den lön som betalas till arbetstagaren under den tid arbete inte kan utföras avdra vad arbetstagaren till följd av utebliven arbetsprestation har inbesparat eller vad han eller hon under den tiden har förtjänat genom annat arbete eller avsiktligt uraktlåtit att förtjäna. Avdragsrätten gäller avbrott i arbetet till följd av orsaker som beror av arbetsgivaren och orsaker som inte är beroende av någondera parten i arbetsavtalet.

Skydd i arbetet. Om arbetsgivarens skyldigheter gällande skydd i arbetet föreskrivs i arbetarskyddslagen och i bestämmelser och föreskrifter på lägre nivå som har utfärdats med stöd av den. Dessutom är skyldigheten att sörja för skyddet i arbetet också en av arbetsgivarens avtalsskyldigheter enligt 29 §

I mom. i sjömanslagen. Enligt nämnda bestämmelse ska arbetsgivaren dra försorg om skyddet i arbetet och iakttä allt som med hänsyn till arbetets art och arbetsförhållandena samt arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och övriga förutsättningar skäligen är nödigt för att skydda arbetstagaren mot olycksfall i arbetet eller av arbetet försäkrat men för hälsan. Enligt lagens 29 § 3 mom. ska arbetsgivaren och arbetstagaren samarbeta på arbetsplatsen i syfte att sörja för och främja skyddet i arbetet och arbetshygien.

I 29 § 2 mom. i sjömanslagen föreskrivs om skydd i arbetet för gravida arbetstagare. En arbetstagare som är havande ska, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittosam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet, i mån av möjlighet förflyttas till andra uppgifter som lämpar sig för henne med beaktande av hennes yrkeskunskap och erfarenhet till dess moderskapsledigheten börjar, om den omständighet som medför risken inte har kunnat avlägsnas från arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen. Om det inte finns några lämpliga uppgifter, har arbetstagaren rätt till särskild moderskapsledighet enligt 32 § i sjömanslagen och 9 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Om arbetsgivaren försummar sina arbetarskyddsförpliktelser kan det bli aktuellt att bestraffa honom för arbetarskyddsbrott med stöd av 47 kap. 1 § i strafflagen. Straffet kan bli böter eller fängelse i högst ett år.

Vilotider. Om maximiarbetstider och minimivilotider bestäms i arbetstidslagstiftningen. I 30 § i sjömanslagen finns dessutom en bestämmelse om att arbetet ska ordnas så att arbetstagaren får tillräcklig tid för vila och vederkvickelse samt egen utveckling och för fullgörande av medborgerliga skyldigheter. I praktiken har bestämmelsen i fråga ganska liten betydelse. I princip har den betydelse främst i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte omfattas av arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde.

Familjeledighet. Bestämmelser om familjeledighet finns i 32—32 h § i sjömanslagen och om arbetstagarens rätt att återuppta arbetet efter en familjeledighet i 40 §. Enligt 32 §

i sjömanslagen har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen. Moderskapspenningssperioden omfattar 105 vardagar. En arbetstagare kan hålla faderskapsledighet sammanlagt 18 vardagar. Dessutom kan pappan ha rätt till en s.k. pappamånad, som från ingången av 2010 omfattar 13—36 vardagar. Föräldraledigheten omfattar åter 158 vardagar. En arbetstagare kan ta ut föräldraledigheten i högst två perioder. Vardera perioden ska omfatta minst 25 vardagar.

Enligt 32 b § i sjömanslagen har en arbetstagare rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om flera perioder än två och att någon period ska vara kortare än en månad.

Barnets föräldrar eller vårdnadshavare kan inte vara vårdlediga samtidigt. Den ena av barnets föräldrar eller vårdnadshavare kan dock ta ut en period vårdledighet samtidigt som den andra föräldern har moderskaps- eller föräldraledighet.

Arbetstagaren ska anmäla moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens eller lediga periodens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden en månad. Samma anmälningstider ska iakttas vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn, om det är möjligt.

Det är inte alltid möjligt att iakttä den anmälningstid på två månader som föreskrivs i 32 c § i sjömanslagen. Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä anmälningstiden, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan. Arbetsgivaren är dock inte tvungen att samtycka till en anmälningstid på en månad. Om föräldraledigheten nämligen medför be-

tydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen, kan arbetsgivaren förutsätta att en anmälningstid på två månader tillämpas. Då ska arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som gör att arbetsgivaren anser sig ha rätt att förutsätta en anmälningstid på två månader.

Om arbetstagaren har grundad anledning att ändra tidpunkten för eller längden på en tidigare anmäld moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, ska ändringen anmälas till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. Det är dock möjligt att tidigarelägga moderskapsledigheten och å andra sidan att ändra tidpunkten för faderskapsledighet som tas ut i samband med nedkomsten utan särskild anmälningstid, om ändringen är nödvändig på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringen ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Föräldern till ett adoptivbarn får ändra tidpunkten för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten innan ledigheten börjar, om det finns grundad anledning till det. Ändringen ska anmälas till arbetsgivarens så snart som möjligt.

Ändring av tidpunkten för en ledighet som hålls vid någon annan tidpunkt än barnets födelse förutsätter grundad anledning. Som grundad anledning att ändra tidpunkten för ledigheten betraktas sådana oförutsägbara och väsentliga förändringar i förutsättningarna att sköta barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta då anmälan om ledigheten gjordes. Som exempel på sådana grunder kan nämnas att barnet eller ena föräldern insjuknar allvarligt och för en längre tid eller dör, barnets föräldrar flyttar isär eller skiljer sig eller att någon annan väsentlig förändring sker i förutsättningarna att sköta barnet. Om ledigheten avbryts, förutsätts att arbetstagaren återgår till arbetet.

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna har rätt att med arbetsgivaren avtala om en förkortning av arbetstiden på de grunder som anges i 32 d § i sjömanslagen. Arbetstagaren kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor

i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning.

En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt, har barnets föräldrar möjlighet att ta ut partiell vårdledighet till utgången av barnets tredje läsår.

Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte hålla partiell vårdledighet samtidigt. I bestämmelsen hindras dock inte att båda föräldrarnas eller vårdnadshavarnas vårdledighetsperiod infaller under samma tidsperiod, bara föräldrarna eller barnets andra vårdnadshavare inte samtidigt håller partiell vårdledighet. Enligt bestämmelsen kan således den ena föräldern sköta barnet på förmiddagen och den andra på eftermiddagen eller vardera varannan dag.

Utnyttjandet av rätten till partiell vårdledighet grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens planerade början. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om de detaljerade arrangemangen för den partiella vårdledigheten, såsom den förkortade arbetstidens längd, förkortningens förläggning och det partiella vårdledighetsarrangemangets varaktighet.

Arbetsgivaren kan vägra att avtala om partiell vårdledighet eller att ge ledighet endast om den partiella vårdledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Om arbetsgivaren vägrar ge en arbetstagare partiell vårdledighet ska arbetsgivaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Avtal ska ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, har arbetstagaren oberoende av det ingångna avtalet rätt att avbryta ledigheten, om det finns grundad anledning till det. Med avbrytande av partiell vårdledighet avses också att ledigheten tas tillbaka. Om arbetstagaren på nytt vill ha partiell vårdledighet efter det att vårdledigheten tagits tillbaka, ska en ny framställning därom

göras till arbetsgivaren. Avbrott i den partiella vårdledigheten ska anmälas till arbetsgivaren en månad före ändringen.

Enligt 32 e § i sjömanslagen har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller för att vårda ett barn under 10 år som plötsligt insjuknar. Förutsättningen för att få utnyttja tillfällig vårdledighet är att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare har inte rätt till tillfällig vårdledighet samtidigt. En förutsättning för att erhålla tillfällig vårdledighet är behov av att ordna vård för barnet eller av att vårda barnet. Av denna orsak har arbetstagaren inte rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars är oförmögen att sköta barnet. Den tillfälliga vårdledighetens längd är sammanlagt högst fyra arbetsdagar per sjukdom. Föräldrarna kan dela tiden mellan sig.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet, orsaken till den och dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten. Som en tillförlitlig utredning betraktas i första hand läkarintyg. Beroende på omständigheterna och t.ex. arbetsplatsens praxis kan dock även någon annan utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten anses vara tillräcklig. Arbetstagaren ska vid behov också lägga fram en utredning som visar att endast den ena av barnets föräldrar i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

Enligt 32 f § i sjömanslagen har en arbetstagare rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. Med familj avses i detta sammanhang förutom de människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter t.ex. en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

En förutsättning för utövande av den rätt som avses i paragrafen är att arbetstagaren både går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. Fartyget får inte heller bli sjöodugligt till följd av arbetstagarens frånvaro.

Den frånvarorätt som avses i paragrafen har begränsats till att gälla en oförutsedd och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat arbetstagarens familj. I bestämmelsen förutsätts inte att den trängande orsak som berättigar till frånvaro har samband med en sjukdom eller olycka som drabbat en familjemedlem till arbetstagaren, utan även en sjukdom eller olycka som drabbat någon annan person kan berättiga till frånvaro. Om arbetstagarens barn t.ex. sköts hemma av någon utomstående, kan dennes sjukdom berättiga till tillfällig frånvaro från arbetet till dess arbetstagaren lyckas ordna vården av sitt barn på något annat sätt. Likaså kan t.ex. en olycka eller hot om en olycka i arbetstagarens boningshus, t.ex. en vattenskada eller eldsvåda, ge arbetstagaren rätt att vara borta från arbetet.

Ingen tidsgräns har satts upp för frånvarons längd, men av sakens natur följer att frånvaron bör vara tillfällig. Frånvarorätten förutsätter att arbetstagarens direkta närvaro är nödvändig. Detta innebär t.ex. en situation där arbetstagaren på grund av att en familjemedlem råkat ut för en olycka måste åka till olycksplatsen eller sjukhuset.

Arbetsgivaren ska underrättas om frånvaron och orsaken till den så snart som möjligt. Utgångspunkten är således att arbetstagaren medan han eller hon är kvar i arbetet underrättar arbetsgivaren om att han eller hon av trängande skäl måste avlägsna sig från arbetet. Om detta inte är möjligt i praktiken, kan arbetstagaren i den situation som avses i bestämmelsen avlägsna sig från arbetsplatsen utan att anmäla det på förhand. Arbetsgivaren ska på begäran ges en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron. Beroende på sakens natur kan en tillförlitlig utredning vara ett läkarintyg, en utredning av en myndighet eller en utredning av t.ex. husbolaget eller disponenten.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren enligt 32 h § i sjömanslagen inte är skyldig att betala lön för tiden för familjeledighet. Ett un-

dantag från detta är en situation där en arbetstagare som blir moderskapsledighet under minst sex månader har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning. Då är arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för moderskapsledigheten på det sätt som i 25 § bestäms om lön för sjukdomstid. Enligt nämnda bestämmelse är arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid beroende av arbetstagarens ställning och de områden som fartyget trafikerar. Fartygets befälhavare har rätt till lön för sjukdomstid för 90 dagar, övriga arbetstagare i utrikestrafik för 60 dagar och i inrikestrafik för 30 dagar.

Enligt 32 a § i sjömanslagen får en arbetstagare med arbetsgivarens samtycke arbeta under moderskapspenningperioden, om arbetet inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Arbeta förutsätter å ena sidan samförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om arbetet och å andra sidan att arbetet och arbetsförhållandena är sådana att de inte medför någon fara för modern eller det väntade barnet. Arbeta får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Arbetet kan avbrytas när som helst.

Enligt 40 § i sjömanslagen har arbetstagaren i första hand rätt att återgå till sitt tidigare arbete ombord på det fartyg där arbetstagaren arbetade när han eller hon blev familjeledig. Arbetstagarens anställningsvillkor förblir minst desamma som tidigare, med undantag för de allmänna ändringar som skett i anställningsförhållandet under familjeledigheten. En arbetstagare som återvänder från partiell vårdledighet har på motsvarande sätt rätt att återgå till sin tidigare arbetstid.

Om det inte är möjligt att återgå till det tidigare arbetet, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet. Arbetsgivaren har således inte rätt att erbjuda vilket arbete som helst i stället för det tidigare arbetet, utan det erbjudna arbete ska både överensstämma med arbetstagarens arbetsavtal och motsvara det tidigare arbetet. Vid bedömningen av om det erbjudna och det tidigare arbetet motsvarar varandra ska uppmärksamhet fästas inte bara vid innehåll-

let i arbetstagarens tidigare arbete utan även vid arbetstagarens utbildning och erfarenhet. Ifall inte arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet kan erbjudas, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Det är inte alltid möjligt att erbjuda en arbetstagare som återvänder till arbetet från familjeledighet ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet eller som överensstämmer med arbetsavtalet. På arbetsgivarens rätt att säga upp eller permittera arbetstagaren i en sådan situation tillämpas bestämmelserna om uppsägning av arbetsavtal och permittering samt om utbildnings- och omplaceringsskyldighet i anslutning därtill.

Arbetstagarens sjukdom och död. I 25 § i sjömanslagen bestäms om arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid. Enligt nämnda bestämmelse har en arbetstagare rätt till lön för sjukdomstid för högst 60 dagar i utrikestrafik och för högst 30 dagar i inrikestrafik. Fartygets befälhavare har dock rätt till lön för sjukdomstid för högst 90 dagar.

I paragrafen föreskrivs också om arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid när arbetstagaren insjuknar eller olycksfallet inträffar under semester eller permittering. I sådana situationer har arbetstagaren rätt till lön för sjukdomstiden endast i exceptionella fall. Förutsättningen för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala lön är att det klart kan påvisas att arbetsoförmågan berott på arbetet.

Arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid kan begränsas genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar.

I 33 § i sjömanslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att sörja för att en sjuk eller skadad arbetstagare får vård. Enligt nämnda bestämmelse ska arbetsgivaren sörja för att en sjuk eller skadad arbetstagare får sakenlig vård ombord på fartyget eller i land. Till vården hör även uppehälle, läkarvård jämte därtill anslutna resor samt mediciner. Enligt 34 § i sjömanslagen är arbetsgivaren skyldig att försäkra sig om att en sjuk eller skadad arbetstagare får sakenlig vård, om han eller hon måste kvarlämnas i utlandet. Dessutom ska arbetsgivaren underrätta närmaste finska konsul och arbetstagarens anhö-

riga om arbetstagaren måste kvarlämnas i utlandet. Om arbetstagaren vill, kan han eller hon förbjuda arbetsgivaren att underrätta de anhöriga om saken.

Med stöd av 35 § i sjömanslagen är arbetsgivaren skyldig att betala kostnaderna för vården av en arbetstagare som insjuknat eller skadats medan anställningsförhållandet varar. Om arbetstagaren vårdas i något annat land än i sitt hemland, svarar arbetsgivaren för kostnaderna för 84 dagar. I andra fall är arbetsgivarens ansvar begränsat till 42 dagar. Arbetsgivarens skyldighet att ersätta kostnaderna för sjukvård upphör sedan sex månader förflutit från det att arbetstagaren senast lämnade fartyget. När det gäller kostnader för sjukhusvård kan ansvaret förlängas till ett år, om arbetstagaren av orsaker som inte beror på honom eller henne själv inte haft möjlighet att komma till vård tidigare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala kostnader som avses i 35 § i sjömanslagen, om arbetstagarens vid ingåendet av arbetsavtalet uppsåtligen underlåtit att uppge sjukdomen eller skadan eller orsakat den uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet. Inte heller om arbetstagaren har insjuknat eller skadats under semester eller permittering är arbetsgivaren ansvarig för kostnaderna för sjukvård, om det inte klart kan påvisas att sjukdomen eller skadan föranletts av arbetsförhållandena.

Med stöd av 82 § i sjömanslagen ansvarar rederiet också för arbetsgivarens skyldigheter enligt 34 § (vården av insjuknad arbetstagare, anmälningsskyldighet) och 35 § (kostnaderna för sjukvård), även om en sjöman som arbetar ombord på fartyget inte står i anställningsförhållande till rederiet.

Om arbetsgivaren i strid med 31 § 1 mom. i sjömanslagen underlåter att skicka en insjuknad eller skadad arbetstagare till läkare för undersökning eller inte på det sätt som avses i 33 § ser till att en sådan arbetstagare får vård, kan arbetsgivaren eller dennes företrädare dömas till böter för gärningen. Dom förutsätter att försummelsen har varit uppsåtlig eller att den har berott på oaktsamhet.

I 36 och 37 § i sjömanslagen föreskrivs om begravningskyldighet och begravningskostnader. I enlighet med 82 § i sjömanslagen svarar även rederiet för dessa arbetsgivarför-

pliktelser fast sjömannen inte skulle stå i anställningsförhållande till rederiet. I den förstnämnda bestämmelsen föreskrivs också om arbetsgivarens skyldighet att sköta om den avlidnes egendom. Arbetsgivaren ska ombesörja begravning av arbetstagaren och kostnaderna för den, om arbetstagaren vid sin död skulle ha haft rätt till sjukvård på arbetsgivarens bekostnad. I andra situationer betalas begravningskostnaderna av statsmedel.

I sjömanslagen finns egna bestämmelser för den händelse att arbetstagaren är arbetsoförmögen när anställningsförhållandet upphör samt om rätt till ersättning i vissa situationer för en avliden arbetstagares anhöriga.

Enligt 26 § i sjömanslagen har arbetstagaren rätt till en ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid, om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör är arbetsoförmögen och under förutsättning att han eller hon, om anställningsförhållandet hade fortgått, hade varit berättigad till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid även i det fallet att arbetsförmågan har uppkommit efter det att anställningsförhållandet upphört. I en sådan situation förutsätts emellertid att arbetsförmågan uppkommer senast inom sex månader efter anställningsförhållandets upphörande och för det andra att arbetsförmågan kan klart påvisas ha berott på omständigheter som föranletts av arbetet. Rätt till ersättning föreligger inte om arbetsgivaren har hävt anställningsförhållandet på grund av arbetstagarens beteende och arbetstagarens arbetsförmåga har förorsakats av det beteendet som utgjort grunden för hävningen.

I 27 § i sjömanslagen föreskrivs om förhållandet mellan uppsägningstid och sjukdomstid och om förlust av lön för sjukdomstid och av ersättning. Om den sjukdom eller skada som legat till grund för arbetstagarens arbetsförmåga är av sådan art att arbetsgivaren haft rätt att upphäva anställningsförhållandet eller om arbetstagaren själv har upphävt anställningsförhållandet, ingår uppsägningstiden i den tid för vilken arbetstagaren har rätt att få lön för sjukdomstid av arbetsgivaren.

Arbetstagaren har inte rätt till lön för sjukdomstid eller motsvarande ersättning, om arbetsförmågan föranletts av en sjukdom eller

kroppsskada som arbetstagaren vid ingåendet av arbetsavtalet uppsåtligen underlåtit att uppge. Om arbetstagaren har förorsakat skadan eller sjukdomen uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet föreligger inte rätt till lön för sjukdomstid eller ersättning. Rätt till lön för sjukdomstid eller motsvarande ersättning föreligger inte heller för tid för vilken arbetstagaren får lön av en annan arbetsgivare.

I 28 § i sjömanslagen finns en bestämmelse om lön vid dödsfall och de efterlevandes rätt till tilläggs-lön. Enligt den betalas lönen till utgången av dödsdagen, om inte arbetstagarens rätt till lön annars redan har upphört. I paragrafen ingår också en särskild bestämmelse i händelse av att fartyget jämte arbetstagarna förliser och om arbetstagarnas rätt till lön i en sådan situation. Om tidpunkten för fartygets och arbetstagarnas förlisning inte kan utredas, har arbetstagarna rätt till lön för den tid som skulle ha åtgått för fartyget för resan från bestämmelseorten från den plats där fartyget sist observerades.

Om en avliden arbetstagare efterlämnade make eller barn som inte fyllt 16 år, ska till barnen och maken betalas en ersättning som motsvarar arbetstagarens lön för en månad jämte fasta tillägg. En förutsättning för att ersättning ska betalas är att dödsfallet inträffade medan anställningsförhållandet varade eller att arbetstagaren skulle ha haft rätt till ersättning för sjukdomstid när anställningsförhållande upphörde. I det sistnämnda fallet kan det belopp som ska betalas eller redan betalats till arbetstagaren själv som ersättning för sjukdomstid dras av från den ersättning som betalas till de anhöriga.

Fria hemresor. Arbetstagare ombord på finska fartyg har i vissa situationer rätt att resa till hemlandet på arbetsgivarens bekostnad. Bestämmelser om dessa resor ingår i 52—55 § i sjömanslagen. Staten betalar hälften av kostnaderna för resorna med vissa begränsningar. I 56 § föreskrivs om sådant som ansluter sig till ordnandet av hemresor.

Enligt 52 § i sjömanslagen har en i Finland bosatt arbetstagare, då anställningsförhållandet upphör någon annanstans än i Finland, rätt till fri hemresa till sin hemort. Arbetstagaren har också rätt till uppehälle under resan. En förutsättning för rätten till fri hemresa är att anställningsförhållandet har fortgått i

sex månader utan avbrott. En arbetstagare som är medborgare i en stat som hör till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet har motsvarande rätt till hemresa när anställningsförhållandet upphör någon annanstans än i arbetstagarens hemland. Rätt till fri hemresa föreligger dock inte om arbetstagaren under de senast förflutna tre månaderna skulle ha haft möjlighet att säga upp arbetsavtalet i någon hamn i sitt hemland.

Om fartyget inom förloppet av en månad från det att rätten till fri hemresa uppkom beräknas anlöpa en sådan hamn från vilken hemresan kan ordnas till avsevärt lägre kostnader, ska arbetstagaren fortsätta att arbeta fram till den hamnen. Arbetstagarens hemresa börjar först från den hamnen.

När en arbetstagare säger upp eller häver sitt arbetsavtal ska han eller hon samtidigt begära fri hemresa. Staten ersätter hälften av kostnaderna för hemresan. Statens ersätter också hälften av resekostnaderna för en ersätande arbetstagare som sänds från Finland.

I 53 § i sjömanslagen föreskrivs om arbetstagares rätt till fri resa med anledning av en smittosam sjukdom eller krigsrisk. En arbetstagare har rätt till fri hemresa jämte uppehälle, om anställningsförhållandet har upphävts på grund av en smittosam sjukdom som hotar arbetstagarens hälsa eller för att fartyget löper risk att uppböras av krigförande eller att bli utsatt för krigsskada. Arbetstagaren har rätt till fri resa också när han eller hon på egen begäran har permitterats på grund av krigsrisk eller en smittosam sjukdom.

Rätten till fri resa enligt 53 § i sjömanslagen inbegriper resa till närmaste ort där arbetsavtalet hade kunnat upphöra om arbetsgivaren hade sagt upp det. Bestämmelser om orten för anställningsförhållandets upphörande vid uppsägning från arbetsgivarens sida ingår åter i 47 § 3 mom. i sjömanslagen. Enligt det kan ett arbetsavtal som gäller tills vidare vid uppsägning från arbetsgivarens sida upphöra endast i en hamn i arbetstagarens hemland eller på den ort där arbetsavtalet har ingåtts. Sålunda omfattar rätten till fri hemresa enligt 53 § i sjömanslagen resa till arbetstagarens hemland eller till den ort där arbetsavtalet ingicks. Anställningsförhållandets längd har ingen betydelse för den rätt till fri hemresa som avses i bestämmelsen.

Rätten till fri resa enligt 53 § i sjömanslagen är sekundär i förhållande till den rätt till fri hemresa som föreskrivs i 52 § i sjömanslagen. I praktiken ska den förstnämnda bestämmelsen tillämpas i situationer där arbetstagarens anställningsförhållande inte har fortgått oavbrutet de sex månader som förutsätts i 53 § eller där hemresan går utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdets gränser.

En arbetstagare som anhåller om att bli permitterad eller säger upp sitt arbetsavtal ska samtidigt begära fri hemresa.

Staten betalar hälften av resan för en arbetstagare som är bosatt i Finland eller som är medborgare i en stat som hör till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Av statens medel betalas hälften av resekostnaderna också när en ersättande arbetstagare sänds från Finland.

I 54 § i sjömanslagen föreskrivs om arbetstagares rätt till fri resa i särskilda fall. Även denna bestämmelse är sekundär i förhållande till 52 § i sjömanslagen.

Enligt 54 § i sjömanslagen får en arbetstagare rätt till fri hemresa när arbetsgivaren har upphävt anställningsförhållandet i strid med lag eller när orsaken till upphävandet är arbetstagarens permanenta arbetsoförmåga som arbetstagaren inte har orsakat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet eller som arbetstagaren inte har underlåtit att uppge vid ingåendet av arbetsavtalet. Arbetsgivaren ska bekosta arbetstagarens hemresa också när arbetstagaren har hävt arbetsavtalet på en laglig grund. Arbetstagaren har dess rätt till fri hemresa när arbetstagaren utnyttjat sin uppsägningsrätt enligt 44 § i sjömanslagen i samband med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse eller sin rätt enligt 61 § att säga upp arbetsavtalet så att det uppgör att gälla omedelbart på grund av ett ogiltigt eller oskäligt villkor i arbetsavtalet. Hemresor i samband med moderskaps-, faderskaps- och föräldra- eller vårdledighet som börjar betalas av arbetsgivaren. Om orsaken till hemresan är avbrytande av havandeskap och arbetstagaren inte uppsåtligen har underlåtit att berätta om sin graviditet när arbetsavtalet ingicks, svarar arbetsgivaren för resekostnaderna.

Arbetsgivaren hamnar att ensam betala en del av de resor som uppräknas i bestämmel-

sen. När det gäller de resor som nämns i denna paragraf är staten med och ersätter kostnaderna endast när det är fråga om resor i anslutning till faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet samt när arbetstagarens arbetsavtal har upphört under prövotiden och arbetstagaren av denna orsak har rätt till fri hemresa. Staten betalar hälften av kostnaderna för dessa resor. På motsvarande sätt betalar staten hälften av resekostnaderna för en ersättande arbetstagare som sänds från Finland.

Om arbetsgivaren permitterar en arbetstagare utomlands, ska arbetsgivaren betala arbetstagarens hemresa. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren ersätta arbetstagarens resa till fartyget, om fartyget befinner sig utomlands då permitteringen upphör. En bestämmelse om saken finns i 55 § i sjömanslagen.

Arbetsgivaren ska sörja för ordnandet av fri hemresa. Om arbetsgivaren inte förmår betala kostnaderna för hemresan, ska arbetsgivaren ta kontakt med en finsk beskickning, som är skyldig att ordna hemresan i dylika situationer.

Permittering och arbetsavtalets upphörande

Sjömanslagens bestämmelser om upphävande av anställningsförhållanden är utspridda på olika håll i lagen. Lagen innehåller bestämmelser som grunderna för upphävande av anställningsförhållanden, förfaranden i anslutning till upphävandet och orten där anställningsförhållandet upphävs. Sjöarbetets särskilda karaktär framgår av många bestämmelser i form av å ena sidan accentuerad omsorgsplikt för arbetsgivaren och å andra sidan skyldighet för arbetstagaren att fortsätta att arbeta trots att arbetsavtalet upphört.

Permittering. Med permittering avses att utförandet av arbetet och betalningen av lönen avbryts temporärt medan anställningsförhållandet i övrigt består. Permitteringen kan gälla antingen för en viss tid eller tills vidare. Permitteringen kan genomföras på heltid eller delvis. Vid permittering på heltid avbryts utförandet av arbetet och betalningen av lönen helt för tiden för permitteringen. Vid delvis permittering förkortas arbetstiden per dygn eller vecka. Permitteringen kan grunda sig på arbetsgivarens ensidiga order eller på avtal. Permitteringen kan också

grunda sig på arbetstagarens begäran i vissa särskilda situationer.

I 24 § 1 mom. i sjömanslagen finns bestämmelser om permitteringsgrunderna. Enligt den har arbetsgivaren rätt att permittera arbetstagaren, om arbetsgivaren kan säga upp eller häva ett arbetsavtal. Arbetsgivaren kan också permittera en arbetstagarare, om arbetet tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat arbete eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Enligt 24 § 2 mom. i sjömanslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren genom arbetsavtal eller även annars medan ett anställningsförhållande består avtala om permittering av arbetstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal. Kollektivavtalet behöver inte ha ingåtts av riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund.

Om arbetstagaren skulle ha rätt att utnyttja sin särskilda uppsägningsrätt enligt 46 § i sjömanslagen på grund av ett krigshot mot fartyget, är arbetsgivaren skyldig att permittera arbetstagaren på dennes begäran. Permitteringen fortsätter till dess att arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren ett arbete som motsvarar arbetstagarens tidigare arbete under omständigheter som inte är förbundna med dylikt hot. Efter det att permitteringen upphört har arbetstagaren rätt att i första hand återgå till arbete ombord på det fartyget från vilket han eller hon permitterades.

Om permitteringen grundar sig på en minskning i arbetet vilken beror på ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter, ska arbetsgivaren enligt 24 a § i sjömanslagen ge ett förhandsmeddelande om permitteringen. Förhandsmeddelandet är ett slags förhandsvarning om kommande permitteringsbehov. Försummelse att ge ett förhandsmeddelande gör inte permitteringen ogiltig och försummelse leder inte heller till skadeståndsskyldighet.

Förhandsmeddelandet ska ges omedelbart då arbetsgivaren blivit medveten om att det finns behov av permittering och om möjligt senast tre månader före permitteringen början. Meddelandet ges till en i 77 § 1 mom. i sjömanslagen avsedd förtroendemans. Förhandsmeddelandet ges också till den lokala arbetskraftsmyndigheten, om den förutsedda

permitteringen berör minst tio arbetstagarare. I förhandsmeddelandet ska nämnas permitteringsorsak, beräknade begynnelse- och längd samt det beräknade antalet permitterade arbetstagarare inom varje yrkesgrupp. Formen för förhandsmeddelandet har inte fastslagits.

Enligt 24 b § ska arbetsgivaren ge arbetstagaren ett meddelande om permittering innan permitteringen börjar. Tiderna för meddelande om permittering är olika för olika arbetstagargrupper. Meddelande om permittering ska ges fartygets befälhavare minst 90 dagar innan permitteringen börjar, det övriga befälet 30 dagar och besättningen 14 dagar innan den planerade permitteringen börjar.

Meddelandet om permittering ska vanligen ges arbetstagaren personligen. Arbetsgivaren och förtroendemannen kan dock komma överens om något annat förfarande. Det kan närmast bli fråga om ett sådant förfarande att arbetsgivaren ger meddelandet om permittering till förtroendemannen, som ger det till arbetstagaren. Arbetsgivaren ska ge meddelandet om permittering till förtroendemannen och, om permitteringen berör minst tio arbetstagarare, också till den lokala arbets- och näringsbyrån för kännedom.

Arbetsgivaren har inte skyldighet att ge arbetstagaren ett meddelande om permittering, om arbetsgivaren inte av annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att betala lön som hänför sig till permitteringstiden. På detta sätt kan förfaras då arbetstagaren är borta från arbetet t.ex. på grund av sjukdom eller familjeledighet hela den tid som permitteringen omfattar. Arbetsgivaren har inte heller skyldighet att ge något meddelande, om arbetshindret beror på omständigheter som avses i 23 § 2 mom. i sjömanslagen.

I meddelandet om permittering ska nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse- och tidsbestämd permitteringslängd samt i fråga om permittering tills vidare dess beräknade längd. Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen.

Om en arbetstagarare har permitterats tills vidare, ska arbetsgivaren enligt 24 § 3 mom. i sjömanslagen underrätta den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst

en vecka tidigare. Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att åta sig annat arbete för permitteringstiden.

I 45 § i sjömanslagen finns bestämmelser om uppsägning av en permitterad arbetstagarare. Arbetsgivaren kan säga upp en permitterad arbetstagarare på allmänna uppsägningsgrunder med iakttagande av den uppsägningstid som ska tillämpas i avtalsförhållandet.

Arbetsgivaren ska dock ersätta arbetstagaren för den skada som åsamkats denne genom att han eller hon helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden, om inte något annat överenskommit. Från lönen för uppsägningstiden kan arbetsgivaren dra av lönen för tiden för meddelandet om permittering. Arbetsgivaren har således ingen ersättningsskyldighet, om arbetsgivaren då arbetstagaren permitterats har iakttagit en tid för meddelandet om permitteringen som är minst lika lång som uppsägningstiden.

I 58 § i sjömanslagen föreskrivs om särskild ersättning som ska betalas till arbetstagarare för arbetslöshet. Enligt nämnda bestämmelse har en arbetstagarare rätt till en ersättning som motsvarar högst två månaders lön, om lönebetalningen har avbrutits på grund av permittering. Ersättning betalas endast för den tid då arbetstagaren är arbetslös, dock endast för högst två månader. Lön som betalats för permitteringsmeddelandetiden ingår i ersättningen.

Arbetstagaren har rätt att säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid när som helst under permitteringstiden. Arbetstagaren har dock inte rätt att säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid under den sista veckan före permitteringens slut, om han eller hon känner till när permitteringen ska upphöra.

En permitterad arbetstagarare har i vissa fall rätt till en lika stor ersättning för förlust av lönen för uppsägningstiden som när arbetsgivaren säger upp avtalet också då arbetstagaren själv säger upp arbetsavtalet. En förutsättning är att arbetstagaren har varit permitterad tills vidare och att permitteringen har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott.

Då en permitterad arbetstagarare säger upp sitt arbetsavtal, kan arbetsgivaren inom en vecka erbjuda arbetstagaren arbete som överensstämmer med arbetsavtalet eller motsva-

rande arbete för uppsägningstiden. Om arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren arbete, fortgår anställningsförhållandet fram till uppsägningstidens slut. Om arbetstagaren vägrar ta emot det arbete som erbjuds, har arbetsgivaren inte skyldighet att betala ersättning för förlust av lönen för uppsägningstiden. Om arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete inom en vecka från det att arbetstagaren sagt upp arbetsavtalet, upphör anställningsförhållandet inom en vecka från uppsägningstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om något annat om ersättningsskyldigheten. Om arbetstagaren redan har betalats ersättning enligt 58 § i sjömanslagen för permitteringen, beaktas denna ersättning som avdrag när arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren för förlust av lönen eller en del av lönen för uppsägningstiden.

Upphörande av arbetsavtal som ingåtts för viss tid. I 38 § i sjömanslagen finns bestämmelser om upphörande av arbetsavtal som ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör vid arbetsperiodens utgång utan uppsägning, om inte något annat har överenskommit. Om arbetsperioden inte har bestämts enligt kalendern, ska arbetsgivaren i god tid meddela arbetstagaren att anställningsförhållandet kommer att upphöra, om upphörandet beror på en sådan omständighet som arbetsgivaren men inte arbetstagaren har vetskap om. Om något meddelande inte ges är detta inget hinder för arbetsavtalets upphörande, men arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren för den skada som försummelsen eventuellt orsakar.

Uppsägning av skäl som beror av arbetstagaren. Ett arbetsavtal som gäller tills vidare kan upphöra genom uppsägning. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan säga upp arbetsavtalet. De kan också sinsemellan komma överens om att arbetsavtalet ska upphöra. Arbetsgivaren måste ha en lagenlig grund för uppsägningen, men arbetstagaren får säga upp arbetsavtalet utan särskild uppsägningsgrund. Arbetsgivarens uppsägningsgrunder delas vanligen in i orsaker som beror av arbetstagaren samt produktionsmässiga och ekonomiska orsaker. Vardera parten i arbetsavtalet är vanligen skyldig att iaktta uppsägningstiden. I vissa särskilda situationer

som regleras i lagen har arbetstagaren rätt att upphäva anställningsförhållandet utan uppsägningstid.

Uppsägning av en arbetstagare av skäl som beror av arbetstagaren förutsätter enligt 39 § i sjömanslagen att skälet är synnerligen vägande. Ett synnerligen vägande skäl kan ha samband med arbetstagarens person, beteende eller arbetsprestation. Uppsägningen kan t.ex. grunda sig på en tillräckligt allvarlig försummelse av en arbetsförpliktelse, frånvaro, sjukdom, rusmedelsmissbruk, oärlighet, opassande uppförande eller konkurrerande verksamhet. Uppsägningsgrunden kan också innefatta flera olika faktorer. Bedömningen av om grund för uppsägning föreligger kräver alltid en helhetsbedömning och det är inte möjligt att med allmänna regler beskriva när grund för uppsägning föreligger.

I 38 § 2 mom. i sjömanslagen finns dock en exempelförteckning över situationer som åtminstone inte kan betraktas som synnerligen vägande skäl för uppsägning av ett arbetsavtal. Som synnerligen vägande skäl kan enligt 1 punkten i förteckningen inte betraktas arbetstagarens sjukdom eller kroppsskada, om arbetstagaren inte kan bedömas vara arbetsförmögen under en lång tid.

Enligt 2 punkten i förteckningen kan som synnerligen vägande skäl inte betraktas arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet.

Enligt 3 punkten i förteckningen kan som synnerligen vägande skäl inte heller betraktas arbetstagarens deltagande i strejk eller annan stridsåtgärd. Om arbetsgivaren med stöd av 49 § 4 mom. i sjömanslagen har rätt att häva arbetstagarens arbetsavtal på grund av arbetstagarens deltagande i en olaglig stridsåtgärd, har arbetsgivaren med stöd av ett uttryckligt omnämmande i 3 punkten i förteckningen rätt att säga upp arbetsavtalet i stället för att häva det.

Enligt 39 § 4 mom. i den gällande sjömanslagen får arbetsgivaren inte säga upp en arbetstagare på grund av havandeskap. Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för en arbetstagare som är havande, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar någon annan grund. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens

begäran lämna en utredning om att hon är havande.

Enligt samma bestämmelse får arbetsgivaren inte heller säga upp en arbetstagare under särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet. Arbetsgivaren får inte heller säga upp arbetsavtalet så att det upphör då ovan nämnda ledigheter börjar eller medan de varar eller sedan han fått kännedom om arbetstagarens havandeskap eller om att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till ovan nämnda ledigheter.

Arbetsgivarens uppsägningsrätt kan begränsas genom avtal så att han får utöva denna rätt endast på grunder som nämns i avtalet. Rätten att säga upp arbetsavtalet av skäl som beror av arbetstagaren ska utövas inom skälig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

Uppsägning av ekonomiska skäl och produktionsorsaker. Enligt 39 a § 1 mom. i sjömanslagen har arbetsgivaren rätt att säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om arbetet av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl har minskat mera än endast obetydligt och inte endast tillfälligt. En förutsättning är dessutom att arbetstagaren inte kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter.

Arbetet kan minska till följd av yttre faktorer, t.ex. minskad efterfrågan eller skärpt konkurrens, men också till följd av arbetsgivarens åtgärder, t.ex. ny inriktning för företagets verksamhet eller omorganisering av företagsverksamheten. Arbetsgivaren behöver inte vänta med att säga upp arbetstagaren tills arbetet minskar, utan han kan förutse minskningen. Förutsättningarna för uppsägningen måste å andra sidan föreligga då anställningsförhållandet upphör. Arbetsgivaren är således skyldig att återta uppsägningen, om t.ex. nytt arbete uppkommer innan uppsägningstiden utgår.

Omfattningen av minskningen av arbetet och dess varaktighet, som är en förutsättning för grunden för uppsägning, kan inte fastställas exakt. Varje minskning av arbetet utgör dock inte en uppsägningsgrund, utan minskningen ska vara väsentlig.

Arbetsgivaren ska utreda om en arbetstagare som hotas av uppsägning kan placeras i

andra uppgifter i företaget. Om det finns en lämplig uppgift, ska arbetstagaren erbjudas den i stället för uppsägning. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbetstagaren alla slag av arbetsuppgifter som denne utgående från sin yrkesskicklighet, utbildning och erfarenhet kan klara av. Anställningsvillkoren i det nya arbetet bestäms enligt detta arbete.

Om arbetstagaren inte kan erbjudas sådant arbete som han eller hon på grundval av sin utbildning klarar av, ska arbetsgivaren utreda möjligheten att utbilda arbetstagaren för nya uppgifter. Utbildningsskyldighetens omfattning är bl.a. beroende av företagets storlek och verksamhetens natur. Arbetsgivaren behöver inte ge sådan utbildning som inte ska anses nödvändig med tanke på arbetsgivarens verksamhet.

I 39 a § 2 mom. i sjömanslagen nämns exempel på situationer då arbetsgivaren inte har grund för uppsägning. Enligt 1 punkten i förteckningen föreligger grund för uppsägning inte då uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny arbetstagare har anställts i liknande uppgifter och ändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid. Syftet är att förhindra bl.a. ett sådant förfarande att arbetsgivaren anställer en ny arbetstagare och snart därefter säger upp en äldre arbetstagare som tidigare har utfört samma arbetsuppgifter.

Enligt 2 punkten i förteckningen föreligger grund för uppsägning inte heller, om den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar det arbete som arbetsgivaren kan erbjuda eller ändrar arbetsuppgifternas art. Bestämmelsen begränsar inte i och för sig arbetsgivarens rätt att omorganisera arbetsuppgifterna, men en skenbar omorganisering duger inte som sådan som uppsägningssgrund.

Enligt 3 punkten i förteckningen föreligger grund för uppsägning inte, om som orsak till uppsägningen har uppgivits anskaffning av maskiner eller anläggningar, men arbetstagaren med hänsyn till sin yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dessa maskiner och anläggningar genom arbetsgivarens försorg. Av bestämmelsen framgår arbetsgivarens skyldighet att ge utbildning då arbetsuppgifterna ändras.

Enligt 4 punkten i förteckningen är en uppsägning lagstridig också då som orsak till uppsägningen har uppgivits kostnadsbesparing genom minskning av arbetskraften, men denna inbesparing är så liten att den inte med beaktande av arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen. Om kostnadsbesparingen är mycket liten, är det vanligen inte trovärdigt att den är den enda verkliga grunden till uppsägningen. Bestämmelsen begränsar inte sådana uppsägningar som grundar sig på beslut som arbetsgivaren har fattat av orsaker som hänför sig till affärsverksamheten och gäller sättet att bedriva verksamheten, t.ex. beslut att avstå från någon verksamhet, även om de uppsägningar som görs till följd av beslutet inte skulle medföra några betydande kostnadsbesparingar.

Uppsägning och uppsägningstid. I 41 § i sjömanslagen föreskrivs om uppsägning och uppsägningstider. Uppsägning ska enligt bestämmelsen ske skriftligt. Arbetsgivaren ska i samband med uppsägning lämna arbetstagaren en skriftlig utredning om de skäl som lett till uppsägningen. Om ett ärende som gäller upphävande av anställningsförhållandet inte ska behandlas i fartygskommissionen, ska arbetsgivaren innan uppsägningen verkställs ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde när han eller hon hörs.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om uppsägningstiden. Uppsägningstiden kan avtalas att omfatta högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, ska i stället sex månaders uppsägningstid iakttas.

Det kan avtalas att den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iaktta är längre än den som arbetstagaren ska iaktta. Om för arbetstagaren har avtalats en längre uppsägningstid än för arbetsgivaren, kan arbetstagaren då han eller hon säger upp sitt arbetsavtal iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

I arbetsavtalet kan också avtalas att anställningsförhållandet upphör utan uppsägningstid. Även om uppsägningstiderna enligt lagen är beroende av avtal, är bestämmelserna om uppsägningstider i de flesta kollektivavtal tvingande. Därför kan arbetsgivaren och ar-

betstagaren vanligen inte i praktiken avtala något annat om uppsägningstiderna.

Uppsägningstidens längd är beroende av hur länge anställningsförhållandet varat. Arbetsgivaren ska iaktta en uppsägningstid på en månad om anställningsförhållandet har varat högst ett år, och en uppsägningstid på två månader om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år. Uppsägningstiden är tre månader om anställningsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år, och fyra månader om anställningsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år. När arbetsgivaren säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande har varat mer än 12 men högst 15 år ska han iaktta en uppsägningstid på fem månader. Den längsta uppsägningstiden är sex månader, då har anställningsförhållandet varat mer än 15 år.

Arbetstagaren ska på motsvarande sätt iaktta följande uppsägningstider: en uppsägningstid på 14 dygn, om anställningsförhållandet har varat högst ett år, en uppsägningstid på en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år och en uppsägningstid på två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tio år.

Om arbetsgivaren upphäver ett anställningsförhållande utan att iaktta uppsägningstiden, är han enligt 41 a § 1 mom. i sjömanslagen skyldig att till arbetstagaren betala full lön för uppsägningstiden.

Om arbetstagaren avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden, är han eller hon enligt 41 a § 2 mom. i sjömanslagen skyldig att i engångsersättning för underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som ska betalas till arbetstagaren, men arbetsgivaren ska iaktta de begränsningar av arbetsgivares kvittningsrätt som anges i lagens 22 §.

Gäller underlåtenhet att iaktta uppsägningstid på någondera sidan endast en del av uppsägningstiden, avser betalningsskyldigheten motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Uppsägning på grund av konkurs. Anställningsförhållandena fortgår oförändrade även om arbetsgivaren försätts i konkurs. Enligt 43 § 1 mom. i sjömanslagen kan arbetsavtalet

dock sägas upp på ömse sidor på grund av konkurs utan någon annan uppsägningsgrund. Uppsägningsrätten gäller också arbetsavtal som ingåtts för viss tid.

Uppsägningstiden i samband med konkurs är 14 dagar. En konkurs kan användas som uppsägningsgrund först efter det att konkurssen börjat.

Uppsägning med anledning av arbetsgivarens död. Om en arbetsgivare som är privat rörelseidkare dör, har såväl dödsboets delägare som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet. Det behövs inte någon annan grund för uppsägningen än arbetsgivarens död. Också ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan sägas upp på grund av arbetsgivarens död. Uppsägningstiden är 14 dagar.

Uppsägning på grund av företagssanering. I 43 a § i sjömanslagen finns bestämmelser om arbetsgivarens särskilda uppsägningsrätt, om arbetsgivaren är föremål för förfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993). Då den särskilda uppsägningsrätten utövas är uppsägningstiden högst två månader, oberoende av arbetsgivarens normala uppsägningstid. Arbetsgivaren har dessutom också rätt att säga upp arbetsavtal som ingåtts för viss tid.

Arbetsgivaren har rätt att utöva särskild uppsägningsrätt, om grunden för uppsägningen är ett sådant arrangemang eller en sådan åtgärd som vidtas under saneringsförfarandet och som är nödvändig för avvärijande av konkurs samt som leder till att arbetet upphör eller minskar mer än endast obetydligt och inte endast tillfälligt. Uppsägningsrätt föreligger också, om grunden för uppsägningen är en åtgärd enligt ett fastställt saneringsprogram som leder till att arbetet upphör eller minskar mer än endast obetydligt och inte endast tillfälligt, eller ett programligt arrangemang som har en i saneringsprogrammet konstaterad ekonomisk orsak och som förutsätter att arbetskraften minskas.

Uppsägningsrätt föreligger dock inte, om arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren någon annan uppgift som han eller hon med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras i eller omskolas för.

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse. Arbetstagaren har speciell uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörel-

se. Arbetstagaren kan säga upp arbetsavtalet att upphöra den dag då rörelsen överläts utan att iaktta normal uppsägningstid. Arbetstagarens uppsägningsrätt gäller också arbetsavtal som ingåtts för viss tid. Om arbetstagaren har fått information om överlåtelsen först sedan den genomförts, har arbetstagaren rätt att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart.

Arbetstagares särskilda uppsägningsrätt. Oberoende av att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller av den uppsägningstid som ska iakttagas när arbetsavtalet sägs upp kan arbetstagaren i vissa situationer säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart. Enligt 46 § i sjömanslagen har arbetstagaren sådan rätt för det första då arbetstagaren har fått veta att i fartygets destinationshamn förekommer en farlig smittosam sjukdom, som skulle kunna äventyra arbetstagarens hälsa. För det andra har arbetstagaren sådan rätt då fartyget löper risk att uppbringas av krigsförande eller att bli utsatt för krigsskada samt även då sådan risk väsentligt har ökat. Arbetstagaren går miste om denna rätt om han eller hon, efter att ha fått kännedom om en farlig smittosam sjukdom som hotar hans eller hennes hälsa eller ett krigshot mot fartyget, samtycker till att arbeta under nämnda förhållanden.

Sedan arbetstagaren fått veta att någondera av hans eller hennes föräldrar, hans eller hennes make eller barn är allvarligt sjuk eller har avlidit har arbetstagaren rätt att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om det inte går att ordna ledighet från arbetet för arbetstagaren på något annat sätt. Vidare kan arbetstagaren enligt 46 § i sjömanslagen upphäva sitt arbetsavtal utan uppsägningstid eller under den tid för vilket ingåtts då han eller hon efter att ha ingått arbetsavtalet har fått veta att han eller hon blivit antagen till någon läroanstalt eller fått en arbetsplats, vars mottagande är viktigt för honom eller henne eller då det har inträffat sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens förhållanden som medför att det bör anses som nödvändigt att anställningsförhållandet upphör. Förutsättningen för att arbetsavtalet ska få upphävas därför att arbetstagaren blivit antagen till en läroanstalt eller fått en arbetsplats eller på grund av väsentliga förändringar i förhållandena är att fartyget inte blir sjöodug-

ligt till följd av att arbetsavtalet upphävs. Om fartygets fortsatta sjövärdighet förutsätter att en ersättande arbetstagare anställs, är den arbetstagare som utnyttjar sin uppsägningsrätt skyldig att ersätta kostnaderna för detta. Det är möjligt att jämka arbetstagarens ersättningskyldighet.

Hävning av arbetsavtal. Om ett arbetsavtal hävs, upphör det genast utan uppsägningstid. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren ska ha en lagenlig grund för hävning av arbetsavtalet. Också ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan hävas. Enligt 49 § i sjömanslagen förutsätter hävning av arbetsavtalet vägande skäl. Uttrycket "vägande skäl" är misslyckat i förhållande till "synnerligen vägande skäl", som är en förutsättning för uppsägning av ett arbetsavtal enligt lagens 39 §, eftersom de skäl som utgör grund för hävning av ett arbetsavtal bör väga tyngre än de som utgör grund för uppsägning av arbetsavtalet.

Utövandet av rätten att häva ett arbetsavtal, liksom också av uppsägningsrätten, grundar sig på en helhetsbedömning. I 49 § i sjömanslagen uttrycks saken så att som vägande skäl bör anses sådan försummelse eller sådant beteende från den ena partens sida eller sådan förändring av förhållandena främst inom dennas skaderiskområde, på grund varav det av den andra parten inte skäligen kan krävas att han ska fortsätta avtalsförhållandet. Exakta regler för när kravet gällande hävningsgrunden uppfylls kan inte ges. Det är vanligen fråga om liknande orsaker som de som berättigar till uppsägning på grund av skäl som beror av arbetstagaren, men allvarligare.

I 49 § 2 mom. i sjömanslagen finns dock en exempelförteckning över de situationer då arbetsgivaren kan häva arbetsavtalet, om omständigheterna inte ger anledning till annan bedömning. Enligt förteckningen kan arbetsgivaren häva arbetsavtalet,

1) då arbetstagaren vid avtalets ingående i något väsentligt hänseende vilselett arbetsgivaren, t.ex. genom att lämna felaktiga uppgifter om sin utbildning eller arbetserfarenhet,

2) då arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar arbetstryggheten på arbetsplatsen eller trots varning upprepat är berusad i arbetet,

3) då arbetstagaren uppsåtligen eller av vårdslöshet underlåter att fullgöra skyldighet i arbetet och trots varning fortfar med underlåtelserna,

4) då arbetstagaren av fortgående orsak är oförmögen till sitt arbete,

5) då arbetstagaren begår grov ärekränkning mot arbetsgivaren, dennes ställföreträdare, någon av sina arbetskamrater eller någon annars ombordvarande person eller våldför sig på dem,

6) då arbetstagaren på grovt sätt överträder förbud mot konkurrerande arbetsavtal enligt 11 § 1 mom. eller förbudet mot röjande av affärs- och yrkeshemligheter och mottagande av muta enligt 12 §,

7) då arbetstagaren ombord på fartyget döljer en obehörig person eller sådant gods som är tullpliktigt eller förbjudet att utföra från avgångsorten eller att införa till destinationsorten, under sådana förhållanden att arbetsgivaren därigenom i väsentlig mån utsätts för fara,

8) då arbetstagaren i annan trafik än i inrikestrafik eller i trafik på Saima kanals arrendeområde eller därtill omedelbart anslutna, till nuvarande Ryssland hörande vattenområden inte infinner sig på fartyget på överenskommen tid och i hans eller hennes ställe måste anställas en annan person.

I 49 § 3 mom. i sjömanslagen finns en exempelförteckning över de situationer då arbetstagaren kan häva arbetsavtalet, om inte omständigheterna ger anledning till annan bedömning. Enligt förteckningen kan arbetstagaren häva arbetsavtalet

1) då arbetsgivaren vid avtalets ingående i något väsentligt hänseende vilselett arbetstagaren. En hävningsgrund kan t.ex. vara att arbetsuppgifterna väsentligt avviker från vad som överenskommit då arbetsavtalet ingicks.

2) då arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare genom likgiltighet äventyrar arbetstryggheten på arbetsplatsen,

3) då arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare begår grov ärekränkning mot arbetstagaren eller en medlem av dennes familj eller våldför sig på dem eller då ombord på fartyget begåtts våld mot arbetstagaren eller en medlem av dennes familj och befälhavaren

trots begäran inte vidtagit åtgärder för att skydda dem,

4) då arbetstagarens goda anseende eller moral på grund av anställningsförhållandet fortgående äventyras,

5) då lönen inte utbetalas i enlighet med lag eller avtal. Vid bedömningen av om denna hävningsgrund föreligger ska uppmärksamhet givetvis fästas vid det belopp som arbetsgivarens försummelse gäller.

I 49 § 4 mom. i sjömanslagen föreskrivs dessutom att bestämmelserna om hävningsrätt inte ska tillämpas på avbrott i arbete på grund av strejk eller lockout som genomförts på lagenligt sätt och utan brott mot bestämmelserna i kollektivavtalet. En lagstridig stridsåtgärd kan däremot utgöra grund för hävning av arbetsavtalet, om de allmänna förutsättningarna för hävningsgrunderna enligt 49 § 1 mom. föreligger.

Arbetsgivarens rätt att häva arbetsavtalet kan begränsas genom avtal. Arbetsgivaren får inte häva arbetstagarens arbetsavtal på grund av havandeskap eller på grund av att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet.

Hävning av arbetsavtal ska ske skriftligen. Arbetsgivaren ska lämna arbetstagaren en skriftlig utredning om de skäl som lett till hävningen.

Enligt 50 § 1 mom. i sjömanslagen förfaller hävningsrätten inom en vecka från det hävningsgrunden yppat sig, om inte skälet därtill redan därförinnan förlorat sin betydelse. Om skälet är av fortgående art, räknas den nämnda tiden från det kännedom erhållits om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för hävningen föreligger, får hävningen ske inom en vecka efter det hindret bortföll.

Arbetsavtal som anses hävt. Om en arbetstagare i inrikestrafik har varit frånvarande från arbetet minst en vecka och inte under denna tid anmält giltigt förfall, har arbetsgivaren enligt 50 § 2 mom. i sjömanslagen rätt att anse arbetsavtalet hävt. Redan försummelse av anmälan är tillräcklig, även om det hade funnits en godtagbar orsak till frånvaron. Arbetstagaren har samma rätt på grund av arbetsgivarens frånvaro, om någon ställföreträdare för honom inte finns på platsen. Har giltigt hinder mött anmälan om förhinder, återgår hävningen.

Återanställningsskyldighet. Enligt 45 a § i sjömanslagen har arbetsgivaren skyldighet att erbjuda en tidigare uppsagd arbetstagare arbete, om arbetsgivaren behöver ny arbetskraft för samma eller liknande uppgifter inom nio månader efter det att den uppsagda arbetstagarens anställningsförhållande upphört. Denna s.k. återanställningsskyldighet gäller inte arbetstagare som varit anställda i anställningsförhållande på viss tid eller arbetstagare vars anställningsförhållande har hävts eller som själva har sagt upp arbetsavtalet. En förutsättning för återanställningsskyldigheten är dessutom att uppsägningen berott av andra skäl än sådana som beror av arbetstagaren. Om arbetsgivaren utöver uppsägningarna dessutom har permitterat arbetstagare, ska det nya arbetet erbjudas de permitterade arbetstagaren och inte de uppsagda arbetstagarna.

Arbetsgivaren uppfyller sin återanställningsskyldighet genom att hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förfråga sig om huruvida den uppsagda arbetstagaren fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Skyldigheten att erbjuda arbete förutsätter inte att den uppsagda arbetstagaren fortfarande är arbetslös, eftersom också andra än arbetslösa personer kan vara arbetssökande. Om den uppsagda arbetstagaren vägrar ta emot det arbete som erbjuds utan godtagbar orsak, behövs arbetsgivaren inte på nytt erbjuda samma arbetstagare motsvarande arbete under återanställningstiden. En uppsagd arbetstagare har företrädesrätt när en ledig arbetsplats besätts, även om en betydligt mera kompetent person skulle söka samma arbetsplats.

Arbetsintyg. Enligt 60 § i sjömanslagen har arbetstagaren rätt att få ett arbetsintyg då anställningsförhållandet upphör. Arbetsintyget ska ges, om arbetstagaren begär det. Arbetsintyget kan avfattas enligt ett kortare eller ett längre formulär. I ett intyg enligt det kortare formuläret får arbetsgivaren endast anteckna den tid anställningsförhållandet varat och arbetsuppgiftens art. Arbetstagaren ges ett intyg enligt det kortare formuläret, om han eller hon inte begär någonting annat.

I ett intyg enligt det längre formuläret antecknas utöver den tid anställningsförhållandet varat och arbetsuppgiftens art dessutom

orsaken till att anställningsförhållandet upphör samt vitsord över arbetstagarens arbetskicklighet, flit och uppförande. Arbetstagaren kan begära att både orsaken till upphörandet och vitsorden eller någondera av dessa uppgifter antecknas. Intyget får inte förses med något sådant märke eller utfärdas i sådan form som avser att om arbetstagaren lämna andra uppgifter än vad som framgår av intygets ordalydelse. En arbetstagare som erhållit ett arbetsintyg enligt det kortare formuläret har rätt att senare få ett intyg enligt det längre formuläret. En arbetstagare som begärt ett intyg enligt det längre formuläret men inte är nöjd med vitsorden har däremot inte rätt att få ett nytt intyg med annat innehåll.

Om arbetsintyg begärs senare än tio år från det arbetsavtalet upphörde, är arbetsgivaren skyldig att utge intyg endast om detta inte åsamkar honom oskälig olägenhet. Under samma förutsättning är arbetsgivaren skyldig att på begäran utge nytt intyg i stället för arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört. En avliden arbetstagares närmaste anhöriga har likaså rätt att få arbetsintyg.

Att inte ge arbetsintyg är straffbart.

Orten för arbetsavtals upphörande eller permitterings början. I 47 § i sjömanslagen ingår allmänna bestämmelser om orten för arbetsavtals upphörande. Enligt nämnda bestämmelse upphör ett arbetsavtal som ingåtts för en resa sedan fartyget anlöpt den överenskomna orten. Ett avtal som ingåtts för viss tid upphör sedan denna tid gått ut, dock inte så länge fartyget fortfarande befinner sig till sjöss. Ett arbetsavtal som gäller tills vidare upphör att gälla i en hamn i arbetstagarens hemland eller på den ort där avtalet har ingåtts.

I sjömanslagen finns dessutom egna bestämmelser om orten för arbetsavtals upphörande. Enligt 48 § i sjömanslagen kan arbetstagaren säga upp sitt arbetsavtal att upphöra i vilken hamn som helst när arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått nio månader utan avbrott. Arbetstagaren har motsvarande rätt också när han eller hon inte under de sex senaste månaderna har haft möjlighet att säga upp sitt arbetsavtal att upphöra i sitt hemland eller på den ort där arbetsavtalet ingicks. Arbetstagaren har rätt att säga upp sitt

arbetsavtal att upphöra i första hamn som fartyget anlöper efter utsägningstidens utgång, när uppsägningsgrunden är arbetsgivarens konkurs eller arbetsgivarens dödsfall.

Arbetsavtalet upphör eller permitteringen börjar i första hamn som fartyget anlöper när arbetstagaren säger upp sig på grund av överlåtelse av rörelsen, arbetstagaren utnyttjar sin särskilda uppsägningsrätt enligt lagens 46 § eller arbetsgivaren på arbetstagarens begäran permitterar arbetstagaren därför att fartyget anländer till ett område där krigsfara råder. För en arbetstagare som sagt upp sig eller permitterats på grund av krigsfara upphör arbetsavtalet eller börjar permitteringen i en hamn dit han eller hon har förts innan fartyget anländer till det område där krigsrisk råder och från vilken fri hemresa kan ordnas för honom eller henne.

Trots bestämmelserna om orten för arbetsavtals upphörande i 47 och 48 § i sjömanslagen upphör arbetsavtalet ändå i ett land där myndigheterna hindrar arbetstagaren att komma in i landet eller där arbetstagaren krävs på en säkerhet som han eller hon inte kan ställa. I dessa situationer fortsätter arbetsavtalet att gälla tills fartyget anlöper en hamn där inga hinder föreligger.

Sjömanslagen har egna särskilda bestämmelser om orten för hävning av arbetsavtal. Enligt 51 § i sjömanslagen ska en arbetstagare vars arbetsavtal hävts av arbetsgivaren föras till en sådan hamn där han eller hon fritt kan avlägsna sig från fartyget och från vilken han eller hon har möjlighet att till skäligen kostnader och inom skäligen tid resa till sitt hemland eller till den ort där arbetsavtalet ingicks. Trots hävningen fortgår anställningsförhållandet tills fartyget anlöper hamn, om detta inte medför avsevärt men. Anställningsförhållandet fortgår på motsvarande sätt och under samma förutsättningar också när arbetstagaren har hävt anställningsförhållandet.

Arbetsavtals ogiltighet och oskäligen villkor

Ett arbetsavtal är ett förmögenhetsrättsligt avtal på vilket rättshandlingslagen ska tillämpas. De ogiltighetsgrunder som anges i 3 kap. i rättshandlingslagen gäller således också arbetsavtal. Grunder för att en rätts-

handling ska vara ogiltig är bl.a. tvång, svikligt förledande, ocker och felskrivning.

Om ogiltighetsgrunderna enligt rättshandlingslagen föreligger har parterna i arbetsavtalet rätt att kräva att arbetsavtalet ska anses ogiltigt. Enligt 61 § i sjömanslagen har arbetstagaren dessutom rätt att i stället för att åberopa avtalets ogiltighet säga upp avtalet att upphöra omedelbart. Arbetstagaren har dock inte rätt att säga upp avtalet, om ogiltighetsgrunden redan har förlorat sin betydelse. Uppsägning av arbetsavtalet att upphöra omedelbart avviker från åberopande av avtalets ogiltighet så till vida att ingendera parten i arbetsavtalet är skyldig att återställa redan utförda avtalsprestationer.

Arbetsgivaren har inte någon motsvarande uppsägningsrätt. Arbetsgivaren kan dock ha rätt att säga upp arbetsavtalet med stöd av 39 § i sjömanslagen eller häva det med stöd av lagens 49 §, om arbetstagaren t.ex. har vilselett arbetsgivaren då arbetstagaren anställdes.

Enligt 61 § 2 mom. i sjömanslagen har arbetstagaren rätt att åberopa avtalsvilkors ogiltighet i fråga om lönen så att arbetsavtalet förblir i kraft till övriga delar. Lönen bestäms då på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal enligt lagens 15 §.

Enligt 61 § 3 mom. i sjömanslagen kan i arbetsavtalet ingående annat villkor än villkor som gäller lönen jämkas eller lämnas utan beaktande, om tillämpningen av villkoret i fråga uppenbarligen skulle stå i strid med god sed eller annars vara oskäligen.

Omyndighet är en grund för att en rättshandling ska vara ogiltig. Enligt 62 § i sjömanslagen kan arbetsgivaren dock inte göra gällande att ett arbetsavtal är ogiltigt på grundval av omyndighet för den tid arbetstagaren har varit i arbete. Arbetsgivaren kan således inte t.ex. vägra betala lön för arbete som den omyndiga utfört.

Om något villkor i ett arbetsavtal är ogiltigt för att det står i strid med en lagbestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren, förblir avtalet dock gällande till övriga delar enligt 63 § i sjömanslagen. Ett enskilt ogiltigt villkor gör således inte hela avtalet ogiltigt. I stället för det ogiltiga villkoret iaktas den lagbestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren.

Skadeståndsskyldighet

I 64 § i sjömanslagen ingår en allmän bestämmelse om arbetsgivares och arbetstagares skadeståndsskyldighet. En arbetsgivare och en arbetstagare som uppsåtligen eller av vårdslöshet underlåter att fullgöra skyldigheter som härrör av sjömanslagen eller av arbetsavtalet är skyldig att ersätta den skada som förfarandet orsakat den andra parten i arbetsavtalet. Arbetstagarens ersättnings-skyldighet bestäms enligt de grunder som anges i 4 kap. 1 § i skadeståndslagen (412/1974). Enligt nämnda bestämmelse påverkas arbetstagarens ersättnings-skyldighet av skadans storlek, handlingens beskaffenhet, skadevållarens ställning, den skadelidandes behov samt övriga omständigheter. Om arbetstagaren endast har gjort sig skyldig till lindrigt vållande, ska inget skadestånd dömas ut. Om skadan har orsakats uppsåtligen ska fullt skadestånd dömas ut, om det inte av särskilda skäl prövas skäligt att skadeståndet nedsätts.

De särskilda ersättningsbestämmelserna i sjömanslagen åsidosätter den allmänna skadeståndsskyldigheten enligt 64 §. Arbetstagaren kan således inte på grund av samma försumelse vara skyldig att betala gottgörelse enligt 65 eller 66 § i sjömanslagen och å andra sidan skadestånd med stöd av 64 §.

I 64 § i sjömanslagen föreskrivs också om ersättnings-skyldighet för indirekt skada. Om arbetstagaren har varit tvungen att häva arbetsavtalet på grund av arbetsgivarens uppsåtliga eller vårdslösa förfarande, ska arbets-givaren ersätta arbetstagaren också för skada som förorsakats av att avtalet upphört i för-tid. På motsvarande sätt är arbetstagaren skyldig att ersätta en skada som förorsakats av arbets-givaren av att arbetsavtalet upphört i för-tid när arbets-givaren har hävt arbetsavtalet till följd av arbetstagarens uppsåtliga eller vårdslösa förfarande. Arbetstagarens ersättningsansvar bestäms då i enlighet med principerna i 4 kap. 1 § i skadeståndslagen.

I 65 § i sjömanslagen föreskrivs om arbets-givarens skyldighet att betala arbetstagaren ersättning i form av gottgörelse, om arbets-avtalet har upphört utan synnerligen vägande skäl. Den gottgörelsemöjlighet som före-

skrivs i paragrafen gäller endast situationer där arbets-givaren har sagt upp arbetsavtalet i strid med bestämmelserna i 39 §. Gottgörelsen utgör grundlönen för minst tre och högst 24 månader jämte eventuella fasta tillägg.

När gottgörelsen fastställs beaktas förutom arbetstagarens och arbets-givarens förhållanden dessutom arbets-givarens förfarande då arbetsavtalet sades upp, hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbort-fallet, hur länge anställningsförhållandet hade fortgått, arbetstagarens ålder och möj-ligheter att senare få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, ar-bets-givarens förfarande då arbetsavtalet upp-hörde och den anledning som arbetstagarens själv gett till upphörandet samt övriga här-med jämförbara omständigheter.

Arbets-givaren kan befrias från skyldighe-ten att betala gottgörelse genom att återta uppsägningen under uppsägningstiden. Om uppsägningen återtas först efter uppsägningstidens utgång är arbets-givarens skyldighet att betala gottgörelse begränsad till den tid under vilken arbetstagaren inte har fått utföra arbete hos arbets-givaren på grund av uppsägningen.

Arbets-givarens rätt att säga upp arbets-avtalet av orsaker som har samband med arbets-tagaren kan genom avtal begränsas så att ar-bets-givaren kan utöva sin uppsägning-rätt endast på de grunder som överenskommit i avtalet. Om arbets-givarens uppsägning-rätt har begränsats på det sätt som anges ovan, kan man genom avtal avvika även från skyl-digheten att betala gottgörelse enligt 65 § i sjömanslagen.

Bestämmelsen i 66 § i sjömanslagen gäller arbets-givarens ersättnings-skyldighet när ar-bets-givaren har hävt arbetsavtalet utan laglig grund. Då ska arbets-givaren betala arbeta-stagaren en ersättning för olaglig hävning av ar-betsavtalet som motsvarar två månaders grundlön jämte fasta tillägg. Om arbets-givarens hävningsgrund inte överskrider ens upp-sägningströskeln har arbetstagaren dessutom rätt till gottgörelse enligt 65 §.

Talan i fråga om gottgörelse enligt 65 § i sjömanslagen och för yrkande på ersättning enligt 66 § i sjömanslagen ska enligt 67 § i sjömanslagen väckas inom tre år efter det att arbets-givaren sade upp eller hävde arbets-avtalet. Om talan har väckts inom sex månader

efter det att den ovan nämnda tiden för väckande av talan började ska ärendet behandlas som brådskanie i alla instanser.

Fartygskommissioner

Fartygskommissionernas sammansättning och ärenden som behandlas i fartygskommissionerna. På ett fartyg i utrikestrafik med minst åtta arbetstagare ska det finnas en fartygskommission. Till fartygskommissionen hör fartygets befälhavare eller, vid förhinder för honom eller henne, någon bland befälet som befälhavaren utsett till ordförande. Om det ärende som ska behandlas i fartygskommissionen gäller fartygets befälhavare är den högste närvarande styrmannen ordförande. Utöver ordföranden har fartygskommissionen tre andra medlemmar. En av dem är en av befälhavaren kallad arbetstagare som hör till befälet, om möjligt överstyrmannen, maskinchefen eller föreståndaren för ekonomiavdelningen beroende på vilken grupp av arbetstagare den person hör till som ärendet gäller. Övriga medlemmar i fartygskommissionen är, vid behandling av ett ärende som gäller någon som hör till befälet, en person befälet valt bland sig och en person som manskapet utsett bland sig. Om det ärende som ska behandlas gäller någon av manskapet, är två av manskapet bland sig valda personer medlemmar i fartygskommissionen.

Om arbetstagarna inte har valt företrädare till fartygskommissionen, har befälhavaren rätt att kalla även dessa medlemmar. Ingen får utan giltig orsak vägra att bli medlem i fartygskommissionen.

I fartygskommissionen behandlas ärenden som gäller upphävande av anställningsförhållanden av orsaker som har samband med arbetstagaren och som konstaterats ombord på fartyget, arbetstagare som genom sitt beteende har förorsakat störningar ombord på fartyget samt arbetstagare som försummat skötseln av sina uppgifter. Fartygskommissionen undersöker dessutom misstankar om att en arbetstagare gjort sig skyldig till ett brott som faller under allmänt åtal. Undersökning med anledning av misstanke om brott behöver dock inte göras om en finsk myndighet utan dröjsmål kan undersöka saken. Vid behov ska fartygskommissionens ordförande anmä-

la misstankar om brott hos en finsk polismyndighet eller, om detta inte är möjligt, hos en finsk beskickning. Också när en arbetstagare underlåter att infinna sig på fartyget på utsatt tid utreds saken i fartygskommissionen, om fartyget måste avgå utan arbetstagaren eller om en ersättande arbetstagare måste anställas i hans eller hennes ställe.

Om en arbetstagare upphäver sitt arbetsavtal på grunder enligt 46 § i sjömanslagen vilka gäller arbetstagarens särskilda uppsägningsrätt eller i situationer som regleras i 61 § i sjömanslagen på grund av att arbetsavtalet är ogiltigt eller oskäligt, ska ärendet som gäller arbetsavtalets upphörande behandlas i fartygskommissionen, om arbetsgivaren eller arbetstagaren begär detta. Begäran om behandling i fartygskommissionen ska framställas i så god tid att ärendet hinner behandlas innan arbetstagaren lämnar fartyget. På motsvarande sätt ska även situationer där arbetstagaren häver arbetsavtalet behandlas i fartygskommissionen.

Efter att ha undersökt saken kan fartygskommissionen ge en arbetstagare anmärkning. Fartygets befälhavare kan dock inte ges anmärkning. När ett ärende som gäller fartygets befälhavare har behandlats ska arbetsgivarens och vid behov Trafiksäkerhetsverket meddelas.

Handläggning av ärenden. Fartygskommissionen sammankallas av ordföranden. För att vara beslutför ska fartygskommissionen vara fulltalig. Fartygskommissionen ska om möjligt höra den arbetstagare som saken gäller. Arbetstagaren har rätt att anlita ett biträde vid behandlingen i fartygskommissionen. Biträde kan vara endast en annan arbetstagare som hör till fartygsbesättningen.

Fartygskommissionen kan höra också andra personer som känner till det ärende som behandlas. Arbetstagaren har rätt att kalla sådana personer till fartygskommissionens sammanträde för att höras. Fartygskommissionen kan också höra personer på eget initiativ i syfte att utreda saken. Ärendena ska behandlas omsorgsfullt och opartiskt i fartygskommissionen.

Vid behov kan man rösta på fartygskommissionens sammanträden. Då blir den åsikt som majoriteten understött fartygskommissionens åsikt, om omröstningen har gällt hu-

ruvida anmälan enligt 70 § 1 mom. i sjömanslagen ska göras. Annars blir den åsikt som är förmånligare för arbetstagaren fartygskommissionens åsikt.

Det ska föras protokoll över fartygskommissionens möten. I det ska antecknas de omständigheter som har framkommit vid behandlingar och slutresultatet av behandlingen i fartygskommissionen. Även eventuella avvikande meningar ska antecknas i protokollet.

Anteckning om fartygskommissionens sammanträden och de ärenden som behandlats vid dessa ska göras i skeppsdagboken. Originalprotokollen över fartygskommissionens sammanträden förvaras som bilaga till skeppsdagboken.

En kopia av protokollet över fartygskommissionens sammanträde ska ges arbetsgivaren och den berörde arbetstagaren. Det är fartygskommissionens ordförande som ska se till att kopiorna ges. Att försumma skyldigheten har gjorts straffbart i 84 § i sjömanslagen. Straffet kan vara högst böter.

Uppgifter om en enskild arbetstagare eller arbetsgivaren som medlemmarna i fartygskommissionen fått i samband med behandlingen i fartygskommissionen är sekretessbelagda enligt 73 § i sjömanslagen. Motsvarande tystnadsplikt gäller en person som biträtt arbetstagaren i fartygskommissionen. Det är möjligt att röja uppgifterna endast med partens samtycke. Brott mot tystnadsplikten är straffbart.

Särskilda bestämmelser

Föreningsfrihet. I 13 § i Finlands grundlag finns bestämmelser om föreningsfrihet. Enligt dem innefattar föreningsfriheten rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. I bestämmelsen konstateras särskilt att den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen likaså är tryggad.

Bestämmelsen i 76 § 1 mom. i sjömanslagen kompletterar den föreningsfrihet som ingår i grundlagen. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren och arbetstagaren inte hindra varandra och en arbetstagare inte en annan arbetstagare att tillhöra, ansluta sig till eller

verka inom lovlig förening. Avtal om att inte tillhöra eller verka inom en förening är ogiltigt. Även om lagens 76 § inte särskilt nämner den s.k. negativa föreningsfriheten, dvs. rätten att inte tillhöra, ansluta sig till eller verka inom en förening, är den tryggad enligt ovan nämnda bestämmelse i grundlagen. Kränkning av föreningsfriheten är en straffbar gärning. Som straff kan endast böter komma i fråga.

I 76 § 2 mom. i sjömanslagen föreskrivs om arbetstagarnas mötesfrihet. Arbetsgivaren ska tillåta arbetstagarna och deras fackliga organisationer att använda för ändamålet lämpliga utrymmen i arbetsgivarens besittning för sådana sammankomster och uppgifter inom organisationen som är nödvändiga för behandling av frågor om anställningsförhållanden. Möten är tillåtna under mat- och andra pauser och utom arbetstiden. Utnyttjandet av mötesfriheten får inte föranleda störningar i företagets verksamhet. Arbetsgivaren har inte rätt att uppbära avgift för användningen av utrymmena. Om arbetsgivaren eller dennes företrädare i strid med 76 § 2 mom. vägrar att åt arbetstagarna upplåta utrymmen kan han eller hon dömas till böter för överträdelse av sjömanslagen.

Förtroendemän. Bestämmelser om förtroendemän finns i 77 § i sjömanslagen. Med förtroendeman avses fartygets huvudförtroendeman och i inrikestrafik den huvudförtroendeman som arbetstagarna annars valt bland sig samt den för yrkesgruppen eller arbetssektionen valda förtroendemannen. Val av förtroendeman och förtroendemannens ställning, uppgifter och behörighet regleras inte i sjömanslagen. Ställningen som förtroendeman grundar sig i allmänhet på kollektivavtal.

I sjömanslagen finns vissa specialbestämmelser om förtroendemannens rätt att representera arbetstagarna. Enligt lagens 24 § 2 mom. kan arbetsgivarens permitteringsrätt utvidgas genom kollektivavtal. Avtal om permitteringsgrunderna kan ingås av arbetsgivaren tillsammans med de förtroendemän som avses i kollektivavtalen. Enligt 24 a § i sjömanslagen ska arbetsgivaren ge en i lagens 77 § 1 mom. avsedd förtroendeman förhandsmeddelande om permitteringen. Enligt lagens 24 b § ska arbetsgivaren ge arbetsta-

garen meddelandet om permittering personligen, om inte något annat avtalas mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Meddelandet om permittering ska ges till förtroendemannen för kännedom. Dessutom ingår i sjömanslagen bestämmelser som ger arbetstagaren rätt att anlita biträde när ärenden som gäller honom eller henne behandlas på arbetsplatsen. Det är vanligen förtroendemannen som är biträde.

I 77 § i sjömanslagen finns bestämmelser om ersättning för förtroendemansens inkomstbortfall och om uppsägningsskydd. Enligt 1 mom. är arbetsgivaren skyldig att ersätta den inkomst som förtroendemannen går miste om under arbetstiden vid underhandlingar med representanter för arbetsgivaren eller medan han eller hon annars verkar i uppgifter som avtalats med arbetsgivaren. Förtroendemannen ska komma överens med arbetsgivaren om den fritid han eller hon behöver för utförandet av sina uppgifter. Å andra sidan ska arbetsgivaren ge förtroendemannen befrielse från arbete i den mån som utförandet av uppgifterna skäligen kräver. I de flesta kollektivavtal för sjöfarten finns detaljerade bestämmelser om ersättning av förtroendemansens inkomstbortfall.

Enligt paragrafens 2 mom. får arbetsgivaren säga upp förtroendemansens arbetsavtal endast om majoriteten av de arbetstagare vilkas förtroendeman han eller hon är ger sitt samtycke därtill. Enbart majoritetens samtycke är dock inte tillräckligt, utan de allmänna uppsägningsskyddena t.ex. enligt 39 § i sjömanslagen ska också föreligga. Kränkning av förtroendemansens särskilda uppsägningsskydd kan vara straffbart som kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter enligt 47 kap. 4 § i strafflagen. Straffet kan vara högst böter.

Rätt att yrka besiktning. Med stöd av 78 § i sjömanslagen har arbetstagarna under de förutsättningar som närmare föreskrivs i paragrafen rätt att yrka besiktning av fartyget när en bristfällighet eller felaktighet kan äventyra arbetstagarnas säkerhet. Paragrafen innehåller inte några bestämmelser om hur besiktningen ska utföras eller vilka saker som ska granskas, utan närmare bestämmelser om besiktning av fartyg, syftet med besiktningen och vem som utför den, ansökan om och ut-

förande av besiktning samt olika typer av besiktning ingår för närvarande i 6 kap. i lagen om fartygs tekniska säkerhet och säker drift av fartyg (1686/2009).

Vid besiktning av fartyget försäkras man sig om att fartyget uppfyller de säkerhetsföreskrifter som gäller för det. Vid besiktningen försäkras man sig dessutom om att fartyget har ett sådant certifikat för arbete till sjöss som avses i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om arbete till sjöss. Finska fartyg besiktigas av Trafiksäkerhetsverket. Trafiksäkerhetsverket kan också bemyndiga ett klassificeringssällskap att utföra besiktningen. Besiktningen av ett fartyg i inrikestrafik kan också ges i uppdrag åt en utsedd besiktningsman. Trafiksäkerhetsverket kan begära att myndigheterna i stater som är fördragsslutande parter i vissa internationella konventioner ska utföra en annan besiktning än första besiktning.

Även i arbetarskyddslagen finns bestämmelser som är centrala med tanke på arbetstagarnas säkerhet och skydd i arbetet. Arbetförhållandena ombord på fartyget övervakas med stöd av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Övervakande myndighet är regionförvaltningsverkets ansvarsområde för arbetarskyddet.

Transportskyldighet och ersättning för förlust av personlig egendom. I 79 § i sjömanslagen föreskrivs om skyldighet för fartygets befälhavare att medtaga de arbetstagare som avses i sjömanslagen samt en urna som innehåller askan efter en avliden arbetstagare och dennes personliga egendom. Man har rätt att ta ut en skälig ersättning för transporten.

Genom bestämmelsen i 80 § i sjömanslagen berättigas en arbetstagare att få ersättning för förlust av personlig egendom. Skadefall som berättigar till ersättning är att fartyget förolyckas, utsatts för sjöröveri, drabbat av eldsvåda eller någon annan skada. Närmare bestämmelser om ersättningsgrunderna utfärdas genom förordning av arbetsministeriet (803/2000).

Tvångsmedel. På grund av de särdrag som hänför sig till sjöarbete har det varit nödvändigt att i sjömanslagen föreskriva om rätt för fartygets befälhavare att tillgripa maktmedel för att upprätthålla ordningen ombord på far-

tyget. Med stöd av 74 § i sjömanslagen har befälhavaren och en person som bistår befälhavaren rätt att använda sådana maktmedel som är nödvändiga för att upprätthålla ordningen på fartyget och som kan anses försvarliga med beaktande av hur farligt motståndet är samt situationen också i övrigt. Excess i samband med användning av maktmedel är en straffbar gärning. Straffet bestäms med stöd av strafflagens bestämmelser.

I 74 § 3 mom. i sjömanslagen föreskrivs om rätt för fartygets befälhavare att utse särskilda ordningsvakter för att övervaka ordningen på fartyget och i dess omedelbara närhet. Det är möjligt att använda sådana ordningsvakter som avses i bestämmelsen endast vid yrkesmässig passagerartrafik. Om en person har utsetts till ordningsvakt i enlighet med 3 mom. ska bestämmelserna om ordningsvakter tillämpas på honom eller henne. Detta betyder bl.a. att ordningsvakten ska ha polisens godkännande enligt lagen om ordningsvakter (533/1999) och ett tydligt kännetecken som utvisar ordningsvaktens ställning.

Enligt 75 § i sjömanslagen ska befälhavarens sörja för att en arbetstagare som är misstänkt för brott inte kan avlägsna sig från fartyget, om arbetstagaren misstänks för ett brott på vilket kan följa fängelse i mer än ett år och arbetstagaren på grund av fartygets position inte kan överlämnas till finska myndigheter. Vid behov kan befälhavaren hålla den misstänkte i förvar tills denne kan överlämnas till finska polismyndigheter eller en finsk beskickning.

Tillstånd till undantag. Enligt den allmänna internationella sjörättsliga principen omfattas ett fartyg av hemstatens lagstiftning och rättsskipning. På arbete som utförs ombord på finska fartyg tillämpas i princip finsk lagstiftning. Det förekommer dock undantag från principen. I 86 § i sjömanslagen och i 3 kap. i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007), nedan *konkurrenskraftslagen*, möjliggörs nämligen undantag från sjömanslagens tvingande bestämmelser ombord på finska fartyg.

Enligt 86 § i sjömanslagen kan arbets- och näringsministeriet på ansökan av fartygets ägare antingen helt eller till en del befria arbetsgivaren från att iaktta bestämmelserna i

sjömanslagen. Innan tillstånd beviljas ska ministeriet höra delegationen för sjömansärenden. För att tillstånd till undantag ska beviljas förutsätts vägande skäl. Tillståndet är i kraft en viss tid och det kan förenas med sådana villkor som anses nödvändiga. Det är också möjligt att ändra villkoren efter det att tillståndet beviljats. Det är också möjligt att återkalla tillståndet.

Ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen har möjlighet att genom kollektivavtal överenskomma på annat sätt om det som föreskrivs i sjömanslagen. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå de villkor som ska iaktas i stället för lagen. Det förutsätts inte att parterna i kollektivavtalet är riksomfattande, utan avtal kan också ingås av enskilda arbetsgivare och lokala arbetstagarföreningar. Ett kollektivavtal som ska iaktas i anställningsförhållanden ombord på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan också ingås av en sådan utländsk arbetstagarförening som uppfyller kraven i ILO:s konvention nr 87, som gäller facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, samt ILO:s konvention nr 98, som gäller tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

Avtalsrätten är ändå inte obegränsad. Avtalsrätten enligt konkurrenskraftslagen omfattar inte heller arbete som utförs ombord på finska passagerarfartyg som får medföra fler än 120 passagerare när fartyget går i reguljär trafik på Finland. Avtalsrätten också begränsad på så sätt att en bestämmelse i ett kollektivavtal, vilken minskar förmåner som motsvarar arbetstagarförmåner enligt för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska gemenskapens rättsakter, är ogiltig och i stället för den ska iaktas bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska gemenskapens rättsakter. Om detta inte är möjligt ska man iaktta den lag genom vilken bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska gemenskapens rättsakter har genomförts.

Genom kollektivavtal kan man som mest avvika från bl.a. förmåner som motsvarar de förmåner för arbetstagarna som föreskrivs i sjömanslagen så att man iakttar det som absolut bestäms om motsvarande förmåner i

ILO-konventioner som är bindande för Finland eller i lagstiftning på EU-nivå. En arbetsgivare som med stöd av konkurrenskraftslagen är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa kollektivavtalets bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av det, men i vilkas anställningsförhållanden dess bestämmelser i övrigt ska iakttas.

2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU

Allmänt

Arbete till sjöss är förenat med många särdrag. Av denna orsak har man i Finland och många andra länder gjort skillnad mellan den reglering som gäller arbetsavtal och anställningsförhållanden inom sjöfarten och motsvarande bestämmelser som tillämpas i land. Särdragen hos arbetsavtalen och anställningsförhållandena inom sjöfarten har också påverkat den internationella regleringen. Sjöfarten har i många avseenden ställts utanför tillämpningsområdet för såväl EU:s arbetsrättsliga direktiv som ILO:s konventioner. Å andra sidan har för sjöfarten godkänts egna direktiv och konventioner som tillämpas endast på arbete som utförs till sjöss.

Centrala arbetsrättsliga direktiv som hör till området för den föreslagna lagen om sjöarbetsavtal men som inte tillämpas på arbete till sjöss gäller överlåtelse av rörelse (2001/23/EG) och utstationering av arbetstagare i andra medlemsstater (96/71/EG).

ILO:s konvention om arbete till sjöss från 2006 och EU:s arbetsrättsliga direktiv som hör till lagförslaget område

ILO:s konvention om arbete till sjöss och rådets direktiv om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG. ILO antog 2006 en konvention om arbete till sjöss genom vilken reformerades 37 tidigare ILO-konventioner och fastställdes minimikrav för arbete i sjöfartssektorn. Genom den nya kon-

ventionen försöker man införa lika spelregler på det internationella planet i hela sjöfartssektorn genom att främja sjömännens arbets- och levnadsförhållanden och göra konkurrensförutsättningarna mera rättvisa.

Konventionen faller inom Europeiska gemenskapens exklusiva kompetens, varför rådet har utfärdat ett beslut där medlemsstaterna befullmäktigas att ratificera konventionen och deponera sina ratificeringsinstrument hos internationella arbetsbyråns generaldirektör senast den 31 december 2010. Konventionen beräknas träda i kraft internationellt under 2011, då tillräckligt många medlemsstater (30), vilkas sammanlagda tonnage utgör 33 procent av hela världens tonnage, har ratificerat den. Tills vidare har den ratificerats av tio medlemsstater. Till följd av ovan nämnda beslut av rådet har EU:s medlemsstater börjat omarbete sin lagstiftning med tanke på en ratificering.

European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) har den 19 mars 2008 undertecknat ett avtal om ILO:s konvention om arbete till sjöss från 2006. På arbetsmarknadsorganisationernas begäran har deras inbördes avtal genomförts på gemenskapsnivå genom rådets direktiv 2009/13/EG. Direktivets ikraftträdande är bundet till ikraftträdandet av ILO:s konvention om arbete till sjöss. Enligt direktivets ikraftträdandebestämmelse ska medlemsstaterna sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet, eller se till att arbetsmarknadsparterna genom avtal har infört nödvändiga åtgärder, senast 12 månader efter dagen för direktivets ikraftträdande.

Innehållet i det avtal som sjöfartssektorns arbetsmarknadsparter ingått på EU-nivå överensstämmer med ILO:s konvention om arbete till sjöss. Alla bestämmelser i ILO:s konvention om arbete till sjöss har inte intagits i sjöfartssektorns arbetsmarknadsparter avtal på EU-nivå på grund av bristande kompetens.

De med tanke på lagförslaget viktigaste bestämmelserna i både ILO:s konvention om arbete till sjöss och arbetsmarknadsparternas inbördes avtal på EU-nivå ingår i avdelning 2, där anställningsvillkoren behandlas. Av-

delningen innehåller tämligen detaljerade regler och normer för bl.a. sjömäns arbetsavtal, rätt till hemresa och rätt till ersättning när fartyget förloras eller förliser.

Direktivet om information om anställningsvillkoren. Enligt direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet har en arbetstagare rätt att av arbetsgivaren i skriftlig form få uppgifter om de väsentliga punkterna i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. I direktivet ingår en förteckning över vad som anses som väsentliga punkter i ett anställningsförhållande. I direktivet finns dessutom bestämmelser om förfarandet då informationen lämnas.

Direktivet om skydd vid graviditet. Syftet med direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar är att förbättra arbetarskyddet för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. I direktivet finns dessutom bestämmelser som gäller arbetstagarnas ställning och rättigheter.

Direktivet om föräldraledighet. Avtalet om föräldraledighet mellan de allmänna branschövergripande organisationerna på europainivå, den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), blev bindande för medlemsstaterna genom Europeiska unionens råds direktiv 96/34/EG, som antogs den 3 juni 1996.

Syftet med avtalet om föräldraledighet är att göra det lättare att förena arbetsliv och familjeliv samt att främja jämställdheten mellan kvinnor och män genom att fastställa minimikrav för föräldraledighet.

Direktivet om deltidarbete. Direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS antogs den 15 december 1997.

Syftet med ramavtalet om deltidarbete är att eftersträva att all diskriminering av deltidarbete upphör och att förbättra kvaliteten på deltidarbetet. Syftet är också att underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisering

av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. Avtalet tillämpas på deltidarbete i arbets- eller anställningsförhållande.

Direktivet om visstidsarbete. Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP antogs den 28 juni 1999.

Syftet med ramavtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. Syftet med avtalet är dessutom att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

Lagstiftningen om sjömän i vissa länder

Sverige

Sveriges gällande sjömanslag är från 1973. Lagen kompletteras av den allmänna anställningsskyddslagen. Sjömanslagen är indelad i 11 kapitel, som förutom tillämpningsområde och definitioner dessutom behandlar anställningsavtal, befattning på fartyg, fartygsnämnd, fri resa, lön för sjukdomstid, fartygsarbete, tvångsmedel, särskilda bestämmelser, ansvarsbestämmelser och laga domstol. Lagen gäller arbetstagare som är anställda för fartygsarbete på svenska fartyg. Med fartygsarbete avses sådant arbete som utförs ombord på fartyget eller på annat ställe av arbetstagare som följer med fartyget. I fråga om arbetstagare ombord på fartyg som inte utför fartygsarbete och som inte är anställda hos rederiet tillämpas vissa av lagens bestämmelser som i första hand gäller vård och ordning. I sådana fall fördelas arbetsgivarförpliktelserna mellan den egentliga arbetsgivaren och rederiet. Ratificeringen av ovan nämnda ILO-konvention om arbete till sjöss förutsätter dock att lagen revideras vad gäller bestämmelserna om bl.a. lön för sjukdomstid, läkarintygs giltighetstid och vilotider.

Danmark

Den danska sjömanslagens tillämpningsområde bestäms i stor utsträckning utifrån begreppet sjöman. Med sjöman avses varje

person som är anställd av ett rederi för att utföra fartygsarbete ombord på ett fartyg. Fartygsarbete har definierats som arbete som hänför sig till fartygstrafiken, fartygets underhåll och uppgifter som innebär att betjäna personer som befinner sig ombord på fartyget när fartyget är till sjöss. En del av lagens bestämmelser tillämpas också på andra grupper av arbetstagare som utför arbete ombord på fartyget fast de inte kan betraktas som sjömän enligt definitionen.

Den danska sjömanslagen är indelad i sex olika kapitel, som förutom tillämpningsområde dessutom gäller ingående och uppsägning av anställningsavtal, fartygsarbete, tvister som beror på anställningsavtalet, på- och avmönstring och straffbestämmelser. Mest omfattande är lagens andra kapitel, som förutom bestämmelser om ingående och uppsägning av anställningsavtal också innehåller bestämmelser om lön, sjukvård och dödsfall. Till skillnad från de andra nordiska länderna utgår den danska sjömanslagen från att en sjömans anställningsavtal är fartygsspecifikt och att man måste komma överens särskilt om anställningsavtalet ska fullgöras på redarens andra fartyg.

Norge

Norge har tills vidare som enda nordiska land ratificerat ILO:s nya konvention om arbete till sjöss som antogs 2006, och därför reviderades den norska sjömanslagen från 1975 så att den skulle uppfylla kraven i konventionen. I samband med reformen utvidgades sjömanslagens tillämpningsområde till sådana utländska arbetstagare som är anställda av en utländsk arbetsgivare för att betjäna passagerare (serve passengers). På det hela taget är lagen tämligen snäv och innehåller flera bemyndiganden enligt vilka närmare bestämmelser om saken kan utfärdas genom förordning av kungen.

Lagen gäller den som har sitt arbete ombord på ett norskt fartyg. Arbetstagarens medborgarskap och hemort saknar betydelse för tillämpningen av lagen. Lagens fem huvudkapitel gäller tillämpningsområde, anställningsavtal, sjömäns särskilda rättigheter och skyldigheter, lösning av tvister utomlands och myndigheter. Även den norska

sjömanslagen utgår ifrån att anställningsavtalet är rederispecifikt.

Tyskland

Den tyska sjömanslagen är omfattande och detaljerad. Jämfört med den gällande finska lagstiftningen motsvarar den nuvarande sjömanslagen, den numera redan upphävda mönstringslagen (1005/1986), sjöarbets-tidslagen (296/1976) och semesterlagen för sjömän (433/1984) samt många av de förordningar som kompletterar dessa. Lagens sju huvudkapitel gäller tillämpningsområde och begrepp, kompetensbrev och på- och avmönstring, besättningsmedlemmarnas anställningsförhållanden, ordningen ombord, straffbara gärningar och förfarande som strider mot bestämmelserna.

I lagen definieras inte begreppet sjöman utan arbetstagarna indelas i sådana som hör till befälet, sådana som inte hör till befälet samt manskapet. Lagen tillämpas i begränsad utsträckning också på sådana arbetstagare som arbetar ombord på fartyg utan att utföra sjöarbete, t.ex. arbetstagare som utför kortvarigt reparations- och installationsarbete eller forskare. Lagens bestämmelser är tvingande även om man i fråga om vissa bestämmelser kan avtala om annat under förutsättning att det ges möjlighet till detta i lagen. Avtalet behöver inte vara ett kollektivavtal utan det kan också vara ett enskilt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

När det gäller de danska, norska och tyska sjömanslagarna måste man också lägga märke till att på grund av dessa länders internationella fartygsregister kan olika bestämmelser tillämpas på sjömän som seglar under samma flagg eftersom de fartyg som är införda i registren har större avtalsfrihet.

2.3 Bedömning av nuläget

I ILO:s konvention om arbete till sjöss, som antogs 2006, definieras minimikrav för arbete i sjöfartssektorn. Avtalet om ILO:s konvention om arbete till sjöss mellan arbetsmarknadsorganisationerna på EU-nivå har genomförts på EU-nivå genom direktiv 2009/13/EG. Sjömanslagen uppfyller inte till alla delar kraven i ILO:s konvention om ar-

bete till sjöss eller EU:s direktiv. Ratificeringen av ILO:s konvention om arbete till sjöss och genomförandet av EU:s direktiv i den nationella lagstiftningen förutsätter således ändringar i lagstiftningen.

Sjömanslagen har varit i kraft över 30 år. Under den tiden har sjöfarten och sjöarbetets särdrag förändrats. Den reguljära linjefartens betydelse har ökat. En betydande del av de arbetstagare vilkas arbete omfattas av sjömanslagens tillämpningsområde är i arbete på fartyg som regelbundet trafikerar på Finland. Arbete ombord på fartyg innebär numera sällan att man befinner sig långa tider utan avbrott ombord på fartyget.

En avsevärd del av sjömanslagens bestämmelser har stämt överens med bestämmelserna i lagen om arbetsavtal. I och med totalreformen av arbetsavtalslagen har detta samband i många avseenden brutits.

Det finns inte mycket tillämpningspraxis i fråga om sjömanslagen. Den rättspraxis som gäller arbetsavtalslagen har varit central för tillämpningen av sjömanslagen. Den rättspraxis som gäller arbetsavtalslagen har minskat i betydelse för tillämpningen av sjömanslagen under årens lopp därför att lagbestämmelsernas ordalydelse har fjärmats från varandra. Detta har hänt trots att bestämmelsernas innehåll har förblivit enhetligt oberoende av att ordalydelsen har varit olika.

Sjömanslagen har ändrats ett flertal gånger under sin giltighetstid. Många ändringar har överförts som sådana från arbetsavtalslagen till sjömanslagen, fast sjömanslagens systematik är en helt annan särskilt efter totalreformen av arbetsavtalslagen.

Till följd av de många ändringarna har lagen blivit inkonsekvent och svårtolkad. Bestämmelser som hör till samma sammanhang är utspridda i lagen och för det andra motsvarar kapitlens och paragrafernas rubriker inte alltid innehållet. Också språket i bestämmelserna är arkaiskt och delvis också svårförståeligt.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Lagförslagets sakinnehåll motsvarar i huvudsak den gällande sjömanslagen. Å andra sidan har i lagförslaget beaktats bestämmel-

serna i arbetsavtalslagen som trädde i kraft 2001.

Syftet med lagförslaget är att göra lagen mera lättförståelig genom att sammanföra de bestämmelser som hör till samma helhet. När bestämmelserna är konsekventa blir de lättare att tillämpa och rättssäkerheten och förutsägbarheten ökar.

Skillnaderna jämfört med den gällande sjömanslagen syns förutom i lagens disposition och det nya skrivsättet även i vissa nya bestämmelser. Bestämmelsernas innehåll har påverkats av de krav på reglering av sjöarbetet som ställs i ILO:s konvention om arbete till sjöss och EU:s direktiv om arbete till sjöss. I lagförslaget har även i övrigt beaktats sjöfartens internationella karaktär. Detta syns bl.a. på så sätt att skillnaderna mellan de bestämmelser som tillämpas på arbetstagare i inrikes och utrikes trafik har minskats.

Lagens tillämpningsområde motsvarar i stor utsträckning den gällande sjömanslagen. Lagen ska tillämpas på ett sådant avtal genom vilket en arbetstagare förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning. Antalet grupper av arbetstagare som står utanför lagens tillämpningsområde är nu färre.

På samma sätt som i den gällande sjömanslagen bestäms minimianställningsvillkoren i första hand enligt det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal. En icke organiserad arbetsgivare ska vara skyldig att tillämpa det kollektivavtal som är allmänt bindande för branschen.

Sjöfartens kollektivavtal ska börja omfattas av förfarandet för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Dessutom innehåller lagen en bestämmelse med tanke på sådana situationer där arbetsgivaren inte är bunden något kollektivavtal med stöd av lagen om kollektivavtal och inte heller med stöd av lagförslagets bestämmelse om kollektivavtal med allmänt bindande verkan.

I lagförslaget ingår en uttrycklig bestämmelse om bestämmande av det kollektivavtal som ska tillämpas på hyrda arbetstagares anställningsförhållanden. Det kollektivavtal som ska tillämpas på hyrda arbetstagares anställningsförhållanden bestäms enligt det kol-

lektivavtal som är bindande för användarförbundet. I detta avseende avviker bestämmelsen från motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen.

Sjöfartens särdrag syns bl.a. som särskild omsorgsplikt för arbetsgivaren om arbetstagaren insjuknar. Till denna del har man beaktat kraven i ILO:s konvention om arbete till sjöss och EU:s direktiv om arbete till sjöss genom att förlänga arbetsgivarens tidsmässiga ansvar för arbetstagarens sjukvårdskostnader.

Sjöfartens särdrag syns också i reglerna om arbetstagares rätt till hemresa. Arbetsavtalslagen har inga motsvarande bestämmelser. Till följd av bestämmelserna i ILO:s konvention om arbete till sjöss och EU:s direktiv om arbete till sjöss föreslås att arbetstagarnas rätt till hemresa utvidgas. Ändringsbehoven beror bl.a. på att Finland inte har ratificerat ILO:s tidigare konventioner om sjömäns rätt till hemresa.

Bestämmelserna om rätt till hemresa har grupperats om och bestämmelserna, som varit utspridda i den gällande sjömanslagen, har samlats i ett eget kapitel.

Strävan har varit att förtydliga bestämmelserna om permittering samt uppsägnings- och hävningsgrunder och göra den konsekventa i förhållande till varandra. Av samtliga uppsägningsgrunder förutsätts att de ska vara sakliga och vägande. I lagförslaget föreskrivs om förutsättningarna för att ett arbetsavtal ska kunna sägas upp av orsaker som har samband med arbetstagaren och å andra sidan på grund av förändringar som inträffat i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar.

Ett arbetsavtal ska få hävas endast av synnerligen vägande skäl. Som sådana skäl betraktas ett så allvarligt brott mot den ena avtalspartens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att den andra avtalsparten fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

De nya formuleringarna förtydligar förhållandet mellan uppsägnings- och hävningsgrunderna. Strävan med de nya formuleringarna är inte att förändra den etablerade tröskeln mellan uppsägning och hävning.

Utgångspunkten för lagförslaget är ett enhetligt ersättningssystem i anslutning till ogrundat upphävande av anställningsförhållanden. Ersättningen ska bestämmas enligt 12 kap. 2 § oberoende av om arbetstagaren har sagt upp arbetsavtalet av orsaker som har samband med arbetstagarens person, av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker eller med stöd av andra uppsägningsgrunder som föreskrivs i 8 kap. Ersättningen ska bestämmas enligt ovan nämnda paragraf också när arbetsgivaren har hävt arbetsavtalet i strid med bestämmelsen om allmän hävningsgrund eller hävning under prøvotiden. Bestämmelsen ska också tillämpas när arbetstagaren har hävt arbetsavtalet på grund av arbetsgivarens uppsåtliga eller oaktsamma förfarande som strider mot lag eller arbetsavtalet.

Den minimiersättning som tilldöms arbetstagaren till fullt belopp ska vara tre månaders lön och maximibeloppet 24 månaders lön. Bestämmelsen om minimiersättning ska dock inte tillämpas, om arbetstagaren har sagts upp uteslutande av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller när arbetsgivaren har hävt avtalet i strid med villkoren för hävning under prøvotiden. Om arbetsgivaren har hävt arbetsavtalet i strid med de allmänna villkoren för hävningsgrund, men en uppsägningsgrund ändå föreligger, ska i ersättning betalas minst två månaders lön.

De föreslagna bestämmelserna om lagens tvingande natur avviker från sjömanslagen. Utgångspunkten ska fortfarande vara att lagen är tvingande. Det ska vara möjligt att avtala annat i fråga om de bestämmelser som specificeras skilt i lagen. Bestämmelserna om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala på ett sätt som avviker från lagens bestämmelser och om rättsverkningarna av ett sådant avtal samt om de gränser som internationella förpliktelser sätter för avvikande avtal finns samlade i en egen paragraf.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Enligt Trafiksäkerhetsverkets statistik hör det 685 fartyg till den finska handelsflottan

och av dem är 113 inskrivna i handelsfartygsförteckningen. År 2009 arbetade sammanlagt 10 350 arbetstagare på finska fartyg. Antalet årsverken uppgick till 7 407, av vilka nästan 80 procent utfördes i utrikestrafik.

Innehållet i förslaget till lag om sjöarbetsavtal motsvarar i stor utsträckning den gällande sjömanslagen. Av denna orsak blir de ekonomiska konsekvenserna för såväl nationalekonomin som företagen tämligen små.

I propositionen föreslås att arbetsgivarens skyldighet att ersätta kostnaderna för vården av en sjuk arbetstagare förlängs. Enligt förslaget är arbetsgivarens ersättningsskyldighet dock begränsad till den del av kostnaderna som inte ersätts av statens medel.

Arbetstagarnas utvidgade rätt till hemresa ökar arbetsgivarnas kostnader. I och med ändringen blir arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagarnas hemresor oberoende av deras hemland. När man beaktar att antalet utländska arbetstagare som arbetar ombord på finska fartyg är litet, kan kostnadsökningen inte betraktas som betydande.

Att tiderna för meddelande om permittering förkortas till 14 dagar för alla arbetstagare innebär kostnadsbesparingar för arbetsgivaren. Med beaktande av att permittering kan komma i fråga endast som alternativ till uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller när arbetet eller arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete har minskat, innebär en besparing just vid denna tidpunkt att arbetsgivarens förutsättningar att senare fortsätta verksamheten förbättras.

Arbetstagarnas arbete ombord på fartyget kan förhindras till följd av andra arbetstagares stridsåtgärder. Om strävan med en arbetskonflikt inte är att påverka anställningsvillkoren och anställningsförhållandena för de arbetstagare som i själva verket förhindras att arbeta, är arbetsgivarens lönebetalningskyldighet begränsad till sju dagar när fartyget befinner sig i Finland. Arbetstagarna har dock rätt till arbetslöshetsersättning genast efter det att arbetsgivarens skyldighet att betala lön har upphört, så arbetsgivarens förkortade skyldighet att betala lön påverkar inte just arbetstagarens ekonomiska ställning.

Enligt 13 kap. 15 § 3 mom. i lagförslaget ska arbetsgivaren på fartyg i utrikestrafik hålla lagen, ett allmänt bindande kollektivavtal

samt ett certifikat för arbete till sjöss framlagda för arbetstagarna även på engelska. Arbetsgivaren ska vid behov se till att kollektivavtalen översätts och då betala kostnaderna för översättningen. Staten ser på nuvarande sätt till att lagen översätts.

4.2 Samhälleliga konsekvenser

I 5 § 1 mom. i sjömanslagen anges olika åldersgränser för män och kvinnor som villkor för anställning ombord på fartyg. Det föreslås att dessa olika åldersgränser som baserar sig på kön slopas och att det föreskrivs en gemensam åldersgräns för alla. Ändringen främjar jämställdheten mellan könen.

Strävan med lagförslagets bestämmelser om familjeledighet och de preciseringar som företagits i dem är att göra det lättare att samordna arbets- och familjeliv. Detta mål har eftersträvat med bl.a. bestämmelserna om partiell familjeledighet. I bestämmelserna har beaktats sjöfartens särdrag och arbetsgivarens begränsade möjligheter att vidta de arbetsarrangemang som behövs för att förverkliga partiell vårdledighet.

Arbets- och näringsministeriet har kunnat befria en utländsk arbetsgivare från att följa sjömanslagens bestämmelser. Någon sådan möjlighet till tillstånd till undantag ingår inte i lagförslaget. Ändringen innebär att finländska och utländska arbetsgivare försätts i samma ställning. Å andra sidan har de branschvisa behoven beaktats i lagförslaget genom att det görs möjligt att avtala om annat i fråga om lagförslagets annars tvingande bestämmelser. Rätten att avtala om annat är dock begränsad till kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet begränsas av de internationella förpliktelser som är bindande för Finland.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Regeringens proposition har beretts i delegationen för sjömansärenden som verkar i samband med arbets- och näringsministeriet och där förutom arbets- och näringsministe-

riety även social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet samt sjöfartssektorns arbetsmarknadsorganisationer är företrädda.

5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Yttranden om propositionen begärdes av justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, utrikesministeriet, kommunikationsministeriet, Finlands Näringsliv EK, Rederierna i Finland rf, Suomen Matkustajalaivayhdistys - Passagerarfartygsföreningen i Finland ry, Rannikko- ja sisävesiliikenteen työnantajaliitto RASILA ry, Suomen Erikoisalusten työnantajaliitto ry, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Finlands Sjömans-Union FSU rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC, Suomen Laivanpäälystöliitto - Finlands Skeppsbefälsförbund ry, Suomen Konepäälystöliitto - Finlands Maskinbefälsförbund - Finnish Engineers' Association ry, Akava ry, Suomenlinnan Liikenne Oy – Sveaborgs Trafik Ab, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland samt Ålands landskapsregering. För yttrandena reserverades fyra veckor, vilket är kortare tid än vad som förutsätts i anvisningarna om hörande i samband med lagberedningen. På grund av att tiden var kortare än normalt specificerades i begäran om yttrande vilka saker som ministerierna särskild ombands ta ställning till. Sjöfartsorganisationerna har aktivt deltagit i beredningen av propositionen så den tid som de fick för att lämna yttrande måste anses som tillräcklig.

Det kom nio yttranden som behandlade lagförslagets innehåll. Nödvändigheten eller ändamålsenligheten av totalreform ifrågasattes inte i yttrandena. Samtliga remissinstan-

sers kommentarer gällde enskilda bestämmelser i lagförslaget. De flesta ändringsförslagen gällde bestämmelserna i 2 kap. i lagförslaget. Ett särskilt sammandrag har gjorts över yttrandena.

Yttrandena har behandlats i delegationen för sjömansärenden. I samband med behandlingen har delegationsmedlemmarna preciserat kompletterings- och ändringsförslagen i sina egna yttranden.

Kompletterings- och ändringsförslagen i yttrandena har i huvudsak genomförts. De viktigaste ändringsförslagen som inte genomförts gäller det kollektivavtal som ska tillämpas i hyrda arbetstagares anställningsförhållanden, skillnad mellan sjukvårdskostnaderna för arbetstagare i inrikes- och utrikestrafik och ersättning för förtroendemäns inkomstbortfall.

6 Samband med andra propositioner

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till personalfondslag och lagar om ändring av vissa lagar som har samband med den (44/2010 rd), som godkännts i riksdagen, inbegriper en ändring som gäller 78 § i lagen om sjömanspensioner. Ändringen gäller inte 78 § 3 mom. 7 punkten i lagen om sjömanspensioner, som nu har föreslagits bli ändrad.

Riksdagen har godkänt Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till ändring av lagstiftningen om arbetspension för den privata sektorn samt till lag om ändring av 11 och 55 § i folkpensionslagen (RP 91/2010 rd). I propositionen ingår bland annat ett förslag till ändring av 4 § 1 mom. i lagen om sjömanspensioner. I denna proposition föreslås en teknisk ändring i samma moment.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag**1.1 Lag om sjöarbetsavtal****1 kap. Allmänna bestämmelser**

I 1 kap. föreslås allmänna bestämmelser ingå. De gäller bl.a. lagens tillämpningsområde, arbetsavtalets form och innehåll samt avtalstiden, ett villkor som gäller provotid i arbetsavtalet, omyndigas rätt att ingå arbetsavtal samt överföring av rättigheter och skyldigheter som följer av arbetsavtalet på en tredje part. I kapitlet föreslås också en särskild bestämmelse om hur flera arbetsavtal efter varandra som ingåtts för viss tid inverkar på anställningsförmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd.

1 §. Tillämpningsområde. I paragrafen föreskrivs om lagens tillämpningsområde. Enligt bestämmelsen ska lagen tillämpas på ett sådant avtal genom vilket en arbetstagare har förbundit sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller någon annan ekonomisk förmån ombord på ett finskt fartyg eller på uppdrag av arbetsgivaren tillfälligt någon annanstans. Lagens tillämpningsområde sammanfaller i stor utsträckning med 1 § i sjömanslagen. I 2 § föreskrivs om undantag som berör tillämpningsområdet.

Kännetecknen för ett arbetsavtal föreslås ingå i *1 mom.* De centrala kännetecknen för ett arbetsavtal föreslås kvarstå oförändrade. Tanken är fortfarande att utförande av arbete ska grunda sig ett avtal, det ska utföras i förtjänstsyfte, den direkta nyttan av arbetet ska vara avsedd att gagna arbetsgivaren och arbetet ska utföras mot lön eller någon annan ekonomisk förmån. Kännetecknen för ett arbetsavtal som gäller sjöarbete överensstämmer med motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen, i 1 kap. 1 §.

Arbete sådant det föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal ska inte omfatta t.ex. arbete som utförs inom ramen för hobbyverksamhet. Sådant arbete utförs oftast inte i förtjänstsyfte, utan det är snarare fråga om in-

samling av medel till idrottsällskap, föreningar och andra allmännyttiga sammanslutningar som ordnar hobbyverksamhet. Exempelvis arbete som utförs ombord på ett fartyg som ägs av en scoutkår omfattas inte av lagens tillämpningsområde eftersom det inte utförs i förtjänstsyfte när syftet med arbetet är att samla in medel till scoutkåren. Om syftet med arbetet är att de som utför det ska få sin försörjning, är det fråga om ett sådant avtal som avses i denna lag förutsatt att de övriga kännetecknen för ett arbetsavtal är uppfyllda.

Lagen ska tillämpas endast på arbetsavtal som gäller arbete ombord på finska fartyg. Det ställs inga särskilda krav på arbetet. Detta är inte möjligt bl.a. därför att arbetet ombord på olika fartyg kan variera väldigt mycket. Arbetet behöver inte heller vara nödvändigt för sjöfarten. Det kan vara vilket som helst arbete som utförs medan fartyget är till sjöss.

Ett fartygs nationalitet bestäms med stöd av bestämmelserna i sjölagen (674/1994). Med stöd av sin direktionsrätt har arbetsgivaren rätt att bestämma att arbetstagaren tillfälligt ska arbeta någon annanstans, men lagen om sjöarbetsavtal ska fortfarande tillämpas på arbetet fast det tillfälligt utförs på en annan plats.

Ett av de mest centrala kännetecknen för ett anställningsförhållande är att arbetet utförs mot ekonomisk ersättning. Ersättningen kan vara vad som helst som har ekonomiskt värde för mottagaren. Enbart det att den som låter utföra arbetet tillhandahåller inkvartering och måltider för dem som arbetar ombord på fartyget gör inte att man sluta sig till att det är fråga om ett arbetsavtal särskilt när skyldigheten att tillhandahålla förmånerna grundar sig på lag. Att rederiet är skyldigt att ordna mat och husrum för en självständig yrkesutövare som är verksam ombord på fartyget eller en studerande som utför arbetspraktik i anslutning till sin utbildning leder alltså inte automatiskt till att rättsförhållandet ska betraktas som ett anställningsförhållande.

I *2 mom.* föreskrivs om vederlagspresumtionen. Enligt bestämmelsen ska lagen om

sjöarbetsavtal tillämpas fastän vederlag, en ekonomisk förmån som betalas för arbetet, inte har avtalats uttryckligen i arbetsavtalet, om fakta talar för att avsikten inte varit att arbetet utförs utan ersättning. Storleken på den ersättning som ska betalas för arbetet bestäms i brist på ett uttryckligt avtalsvillkor med stöd av det kollektivavtal som ska tillämpas i anställningsförhållandet eller, om det inte finns något sådant, i enlighet med 2 kap. 9 § i lagförslaget. Någon dylik presumtion att arbetet ska utföras mot en ekonomisk förmån ingår inte i sjömanslagen, men för att göra arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal mera överensstämmande föreslås att en sådan nu intas i lagen. I sig kan bestämmelsen bli tillämplig rätt sällan, eftersom ett avtal om sjöarbete ska ingå skriftligen och där ska uttryckligen överenskommas även om grunderna för bestämmandet av lönen och andra ekonomiska förmåner samt om lönebetalningsperioden.

2 §. Undantag från tillämpningsområdet. I paragrafen föreskrivs om undantag som gäller lagens tillämpningsområde. Bestämmelsen innebär inte någon stor förändring jämfört med nuläget. På grund av bestämmelsens natur ska den tolkas snävt.

Enligt *1 mom. 1 punkten* ska lagen inte tillämpas på ett arbetsavtal på basis av vilket arbete utförs endast medan fartyget ligger i hamn. Arbete som utförs utan att man följer med fartyget till sjöss omfattas i allmänhet av arbetsavtalslagens tillämpningsområde. Enligt *2 punkten* stannar också ett arbetsavtal där man avtalat endast om tillfälligt kontroll-, service-, lotsnings- eller annat därmed jämförbart arbete utanför lagens tillämpningsområde. Eftersom det ändå inte är motiverat att helt och hållet utesluta dem som utför ovan avsett arbete från lagens tillämpningsområde ingår i *2 mom.* en förteckning över bestämmelser som ska tillämpas även på ovan avsett tillfälligt arbete ombord på fartyg.

Enligt *3 punkten* ska lagens tillämpningsområde inte omfatta avtal på basis av vilket arbete utförs på flottningsmateriel, med undantag av transportmateriel som används för flottning. Den sistnämnda ska alltså höra till lagens tillämpningsområde. Med stöd av *4 punkten* ska lagens tillämpningsområde inte omfatta arbete som utförs ombord på

försvarsmaktens eller gränsbevakningsväsendets fartyg och enligt *5 punkten* arbetsavtal som det föreskrivs om särskilt. Med stöd av detta ska lagens tillämpningsområde inte omfatta de lotsar som är anställda hos Lotsverket, vilkas anställningsvillkor således bestäms enligt arbetsavtalslagen.

Enligt *2 § 1 mom. 4 punkten* i sjömanslagen tillämpas lagen inte på arbete som utförs ombord på fritidsfartyg eller fartyg där endast arbetsgivarens familjemedlemmar är i arbete. Någon sådan bestämmelse föreslås inte i lagen om sjöarbetsavtal. Om arbete ombord på ett finskt fartyg utförs på familjerättsliga grunder utan arbetsavtal stannar det utanför lagens tillämpningsområde redan därför att kännetecknen för arbetsavtal i *1 §* inte uppfylls. Det finns ingen särskild orsak till att ställa arbete som utförs ombord på fritidsfartyg utanför lagens tillämpningsområde, om det avtal på basis av vilket arbetet utförs till sitt syfte motsvarar ett arbetsavtal enligt *1 §*.

I *2 mom.* föreskrivs om de bestämmelser i lagen om sjöarbetsavtal som ska tillämpas i kontroll-, service-, lotsnings- eller annat därmed jämförbart tillfälligt arbete som i begränsad utsträckning omfattas av lagen. Enligt momentet ska på ovan nämnt arbete utan hinder av *1 mom.* tillämpas bestämmelserna i *2 kap. 12 §* om vård av insjuknade eller skadade arbetstagare, bestämmelserna i *4 kap. 7 §* om arbetstagares personliga egendom ombord, de skyldigheter som föreskrivs för arbetsgivaren i *13 kap. 12 § 1 mom.* att underrätta om att arbetstagaren dött och enligt *4 mom.* i den paragrafen att ta hand om den avlidna arbetstagarens egendom om den blivit lämnad kvar ombord samt bestämmelserna om upprätthållande av ordning och rätt att förhindra en person att avlägsna sig från fartyget i *18 och 19 §* i sistnämnda kapitel.

Nämnda bestämmelser ska tillämpas när tillfälligt arbete som avses ovan utförs medan fartyget är till sjöss. Till övriga delar ska på arbetet tillämpas antingen arbetsavtalslagen eller lagstiftningen om offentligrättsliga anställningsförhållanden beroende på anställningsförhållandets art. På en arbetstagare som utför ovan avsett arbete endast när fartyget är i hamn tillämpas enbart arbetsavtalslagen.

I lagen föreslås inte någon bestämmelse som skulle likna 2 § 3 mom. i sjömanslagen om till vilken del lagen inte tillämpas i inrikestrafik. Någon sådan bestämmelse behövs inte längre, eftersom det framgår direkt av respektive enskild bestämmelse när tillämpningen av lagen är begränsad till utrikestrafik.

3 §. Arbetsavtalets form och innehåll. I paragrafen föreskrivs om arbetsavtalets form och innehåll. Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning 4 § i den gällande lagen.

Enligt *1 mom.* ska arbetsavtal ingås skriftligen. Kravet på skriftlig avtalsform är fortfarande motiverat med beaktande av de särskilda förhållanden som är förenade med sjöarbete och häri föreslås inga ändringar. Också i ILO:s konvention om arbete till sjöss förutsätts att arbetsavtal ingås skriftligen. Det är fortfarande arbetsgivaren som ska ansvara för att arbetsavtalet ingås i skriftlig form, på samma sätt som enligt den gällande lagen.

I *2 mom.* föreskrivs om de saker som ska överenskommas med arbetsavtalet eller som ska framgå av arbetsavtalet. I förteckningen beaktas rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarerna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet samt kraven i ILO:s konvention om arbete till sjöss. Förteckningen motsvarar i tillämpliga delar också 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, där det föreskrivs om skyldighet för arbetsgivaren att ge arbetstagarerna information om de centrala villkoren i arbetet.

Av ett arbetsavtal ska för det första framgå avtalsparternas namn samt uppgifter om arbetsgivarens och arbetstagarrens hemort eller driftsställe. I arbetsavtalet ska dessutom inskrivas arbetstagarrens personbeteckning, som är en uppgift om diarieföring i de register som avses i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006). Om en arbetstagar saknar personbeteckning används som uppgift om diarieföring arbetstagarrens födelseid och födelseort. Av avtalet ska likaså framgå ort och datum för ingående av arbetsavtalet.

Av arbetsavtalet ska också framgå den tidpunkt då arbetet inleds och om arbetsavtalet gäller tills vidare eller för viss tid. När ett arbetsavtal för viss tid används ska i arbetsavtalet inskrivas avtalets längd samt grunden

för att avtalet ingåtts för viss tid. Om prøvotid tillämpas i anställningsförhållandet ska också prøvotidsvillkoret nämnas i arbetsavtalet.

Arbetsavtal ingås vanligen rederivis, och arbetet kan utföras ombord på olika fartyg medan anställningsförhållandet varar. I arbetsavtalet ska inskrivas det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds. Av arbetsavtalet ska likaså framgå arbetstagarrens behörighet och befattning ombord. Alternativt kan arbetstagarrens huvudsakliga uppgifter uppräknas i arbetsavtalet.

Arbetsavtalet ska innehålla en hänvisning till det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet med stöd av bestämmelsen om kollektivavtals allmänt bindande verkan i antingen lagen om kollektivavtal eller detta lagförslag. Av avtalet ska likaså framgå de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden. I bestämmelsen förutsätts inte att den lön som i praktiken betalas till arbetstagarerna framgår av arbetsavtalet, utan det väsentliga är om avlöningen baserar sig på tidslön, prestationslön eller en kombination av dem. Arbetstagarrens lön kan också utredas genom att man hänvisar till de lönebestämmelser i kollektivavtalet som tillämpas på arbetstagarerna. I arbetsavtalet ska också uppges social trygghet och hälsovård som bekostas av arbetsgivaren. Ett omnämnande av att den sociala trygghet och hälsovård som bekostas av arbetsgivaren bestäms med stöd av den nationella lagstiftningen eller bestämmelserna i det kollektivavtal som ska tillämpas i anställningsförhållandet ska betraktas som tillräckligt i detta avseende.

I arbetsavtalet ska också överenskommas om arbetstagarrens ordinarie arbetstid eller grunden för bestämmande av den samt om bestämmande av semestern. Både den ordinarie arbetstiden och semestern kan bestämmas enligt det tillämpliga kollektivavtalet eller lagens bestämmelser. Av arbetsavtalet ska likaså framgå den uppsägningstid som ska iaktas när anställningsförhållandet avslutas eller grunden för bestämmande av den.

Av arbetsavtalet ska likaså framgå arbetstagarrens rätt till hemresa. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska till arbetsavtalet fogas uppgifter om hur länge ar-

betet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

På motsvarande sätt som enligt den gällande lagen ska arbetstagaren enligt 3 mom. när ett arbetsavtal ingås få de uppgifter han eller hon anser nödvändiga i fråga om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde.

I 4 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen om skyldighet att upprätta arbetsavtalet i fyra exemplar. Ett avtalsexemplar ska ges till arbetstagaren, ett till fartygets befälhavare och två exemplar till arbetsgivaren.

Om arbetstagaren medan anställningsförhållandet varar flyttar till ett annat fartyg, ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om detta. Om anmälningsskyldigheten föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal. I 5 mom. föreslås en hänvisning till lagen om registrering av fartygspersonal.

4 §. Avtalstiden. I paragrafen föreskrivs att arbetsavtal som gäller tills vidare prioriteras genom att det krävs grundad anledning för att ingå ett avtal för viss tid. Bestämmelsen motsvarar 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Enligt paragrafen ska ett arbetsavtal gälla tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. För att ett arbetsavtal som gäller tills vidare ska upphöra förutsätts att det finns en grund för det och förfarandena i anslutning till upphörandet iakttas, medan ett arbetsavtal för viss tid upphör när tiden går ut eller den avtalade resan eller uppgiften slutförts.

På samma sätt som i arbetsavtalslagen föreskrivs i paragrafen om förutsättningarna för ingående av ett avtal för viss tid med en allmän formulering. På initiativ av arbetsgivaren kan ett avtal ingås för viss tid endast om det finns grundad anledning till det. Bestämmelsen begränsar dock inte parternas rätt att använda arbetsavtal för viss tid i de fall som avses i lagen när arbetslivets praktiska behov förutsätter det. Man får dock inte kringgå bestämmelserna om uppsägningskydd genom att använda avtal för viss tid.

Grunder för arbetsavtal för viss tid kan vara t.ex. arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet eller någon

annan med företagets verksamhet eller med det arbete som ska utföras förknippad anledning. Grunden kan vara t.ex. utförande av ett visst arbete eller en viss arbetshelhet som är av engångsnatur i förhållande till arbetsgivarens övriga verksamhet eller som kräver särskild yrkesskicklighet, om arbetet inte kan utföras av arbetsgivarens ordinarie personal. Avtal för viss tid kan även ingås om säsongbetonade arbeten.

Avtal för viss tid kan ingås med en vikarie för den tid den ordinarie arbetstagaren är borta. Vikariatet ska kunna specificeras fast vikarien inte behöver utföra den tillfälligt frånvarande arbetstagarens arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna kan omfördelas med olika interna vikariearrangemang.

Det ska finnas en grundad anledning för varje enskild avtal som ingås för viss tid. Arbetsgivaren får inte med flera på varandra följande visstidsavtal försöka kringgå det skydd som hänför sig till avtal som gäller tills vidare. Om en arbetsgivares behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, finns det ingen grund för att använda flera på varandra följande visstidsavtal i samma arbete.

Ett avtal som ingåtts för viss tid utan grundad anledning anses gälla tills vidare. Om avtal för viss tid har upprepats utan grund anses avtalsförhållandet gälla tills vidare från och med den tidpunkt då grund första gången saknades.

Om det blir tvist om avtalstiden, vilar bevisbördan för att det är fråga om ett avtal för viss tid på den som åberopar detta, i praktiken vanligtvis arbetsgivaren. Denne ska då visa att parterna har ingått avtalet för viss tid och att det finns en i lagen avsedd grund för detta.

5 §. Prövotid. Bestämmelsen om prövotid i den nuvarande sjömanslagen överensstämmer med motsvarande bestämmelse i den tidigare gällande lagen om arbetsavtal. I samband med totalreformen av arbetsavtalslagen företogs vissa preciseringar och ändringar i bestämmelsen. Nu föreslås motsvarande ändringar i bestämmelsen om prövotid i lagen om sjöarbetsavtal. Efter ändringen motsvarar bestämmelsen 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och i stor utsträckning även 3 a § i sjömanslagen.

I regel kan provotid infalla endast i början av ett anställningsförhållande. Villkoret om provotid kan inte fogas till upprepade på varandra följande arbetsavtal som ingås med samma avtalsparter där de avtalade arbetsuppgifterna är desamma eller likartade. Det kan vara motiverat att tillämpa ett nytt villkor om provotid om arbetsavtalet förnyas till följd av avsevärda förändringar i arbetstagarens arbetsuppgifter eller ställning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under den tid ett arbetsavtal för viss tid gäller avtala om nya arbetsuppgifter eller om förflyttning av arbetstagaren till en annan post inom organisationen. Också i sådana situationer ska det vara möjligt att tillämpa villkoret om provotid. Medan anställningsförhållandet varar ska det ändå inte leda till att anställningsförhållandet upphör om villkoret om provotid åberopas, utan arbetstagaren ska i dessa situationer ha rätt att återgå till sitt tidigare arbete. Detta tidigare arbetsavtal kan upphöra endast på de grunder som föreskrivs i 8 och 9 kap. i lagförslaget.

I 1 mom. fastställs den maximala provotiden. Den kan vara högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning, som varar över fyra månader, kan provotiden dock avtalas att vara högst sex månader.

I 2 mom. föreskrivs om tillämpning av villkoret om provotid i anställningsförhållanden för viss tid och när användarföretaget anställer en arbetstagare som tidigare varit uthyrd till det. I ett arbetsavtal för viss tid får provotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller när arbetsavtalet gäller kortare tid än åtta månader. Tillämpningen av villkoret om provotid begränsas också när användarföretaget anställer en arbetstagare som tidigare varit uthyrd till det. Då är det möjligt att i arbetsavtalet överenskomma om en provotid från vars maximilängd ska avdras den tid då den hyrda arbetstagaren har arbetat i samma eller liknande uppgifter i användarföretaget. Den bestämmelse som begränsar tillämpningen av villkoret om provotid vid hyresarbete motsvarar tillägget (707/2008) till 1 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

I regel överenskomms om provotiden i arbetsavtalet. Också kollektivavtal kan innehålla bestämmelser om provotid. En bestämmel-

se om provotid i ett sådant för arbetsgivaren bindande kollektivavtal kan enligt 3 mom. tillämpas endast om arbetsgivaren uttryckligen informerar arbetstagaren om saken när arbetsavtalet ingås. Om arbetsgivaren försummar denna informationsskyldighet förlovar han sin rätt att åberopa villkoret om provotid i kollektivavtalet. I arbetsavtalet ska enligt 3 § 2 mom. 5 punkten i lagförslaget uppges ett villkor om provotid som överenskomms när arbetsavtalet ingås eller om ett villkor om provotid i kollektivavtalet ska tillämpas i anställningsförhållandet.

I 4 mom. föreskrivs om hävning av arbetsavtalet under provotiden. Hävning av arbetsavtalet under provotiden förutsätter inte de grunder som föreskrivs i 8 och 9 kap. i lagförslaget. Hävningen får dock inte motiveras med grunder som är diskriminerande eller ovidkommande med tanke på syftet med provotiden. Om förbjudna diskrimineringsgrunder föreskrivs i 2 kap. 2 § i lagförslaget.

6 §. *Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd.* I paragrafen föreskrivs om anställningsförmåner som intjänas vid på varandra följande avtalsförhållanden som ingåtts för viss tid mellan samma parter. Bestämmelsen motsvarar 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Paragrafens tillämpningsområde ska omfatta situationer där grunder enligt 4 § har funnits för att ingå arbetsavtal för viss tid. Om grunder enligt lagen däremot saknas för på varandra följande visstidsavtal, ska avtalet betraktas som ett avtal som gäller tills vidare och det blir inte aktuellt att tillämpa paragrafen.

Enligt paragrafen anses ett anställningsförhållande med tanke på bestämmandet av anställningsförmåner ha fortgått utan avbrott fastän det grundar sig på flera arbetsavtal som utan avbrott eller med bara korta avbrott ingåtts efter varandra för viss tid. Då ska anställningsförmånerna, t.ex. intjänandet av semester eller löneförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd, bestämmas på samma sätt som i ett anställningsförhållande som grundar sig på ett avtal som gäller tills vidare, fastän anställningsförhållandet enligt 4 § inte anses gälla tills vidare.

Enligt den föreslagna bestämmelsen ska anställningsförmåner intjänas även i det fall

att det har förekommit korta avbrott i arbetet mellan de på varandra följande arbetsavtalen för viss tid. Bara i syfte att förhindra att bestämmelserna kringgås går det inte att mäta i kalendertid exakt fastställa längden av dylika korta avbrott mellan flera avtal för viss tid. Avsikten är att längden av sådana avbrott som avses i den föreslagna bestämmelsen ska avgöras från fall till fall när de anställningsförhållandets längd blir aktuella, t.ex. när det antal år som avses i kollektivavtalets löneföreskrifter uppfylls. Avgörandet föreslås i sista hand vara beroende av om arbetstagaren fortgående har arbetat för arbetsgivarens räkning på basis av sådana arbetsavtal för viss tid som i sig stämmer överens med 4 §.

7 §. Omyndigs arbetsavtal. I 1 mom. föreskrivs om den minimiålder som krävs av dem som arbetar ombord på fartyg. På ett fartyg kan anställas endast den som är minst 16 år gammal när arbetet inleds. Det är arbetsgivarens skyldighet att försäkra sig om arbetstagarens ålder. Bland annat av denna orsak ska uppgift om arbetstagarens ålder inskrivas i arbetsavtalet. En bestämmelse om detta föreslås ingå i 3 §. De ålderskrav i den gällande lagen som grundar sig på könstillhörighet föreslås bli slojade. Den föreslagna åldersgränsen överensstämmer med ILO:s konvention om arbete till sjöss.

I 2 mom. föreskrivs om rätt för minderåriga arbetstagare att själv ingå och säga upp arbetsavtal. En minderårigs vårdnadshavare ska ha rätt att häva ett arbetsavtal som en minderårig ingått, om det är nödvändigt med tanke på den minderåriges fostran, utveckling eller hälsa. Till denna del avviker reglerings sättet från arbetsavtalslagen. Skillnaden är teknisk och den beror på att i fråga om unga som utför arbete som avses i arbetsavtalslagen föreskrivs om dessa saker i lagen om unga arbetstagare (998/1993). Sjöarbete har ställts utanför tillämpningsområdet för den sistnämnda lagen, varför motsvarande bestämmelser måste tas in i lagen om sjöarbetsavtal.

I 3 mom. föreskrivs om rätt att ingå och upphäva arbetsavtal för den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999). Till denna del mot-

svarar bestämmelsen 1 kap. 6 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

8 §. Överföring av rättigheter och skyldigheter. Enligt 1 mom. får parterna i ett arbetsavtal inte överföra sådana rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten. Denna begränsning anses nödvändig på grund av arbetsavtalsförhållandenas personliga karaktär. Således får en arbetstagar t.ex. inte utan sin arbetsgivares samtycke värva någon annan för att i sitt ställe utföra sådant arbete som avses i arbetsavtalet och en arbetsgivare får inte utan arbetstagarens samtycke överföra rätten att leda och övervaka arbetet eller lönebetalningsplikten på en annan arbetsgivare. Arbetsgivaren föreslås dock ha en i 9 § avsedd rätt att sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet.

Det föreslås att förbudet mot att ensidigt överföra rättigheter och skyldigheter ska kunna frångås i vissa särskilt angivna fall. Enligt 2 mom. ska en fordran som förfallit kunna överföras utan samtycke av den andra avtalsparten. En på ett arbetsavtal grundad fordran som förfallit är inte förknippad med sådana personliga drag som skulle förutsätta avvikelser från de sedvanliga avtalsrättsliga principerna. En fordran som förfallit ska kunna överföras på en annan person t.ex. för indrivning.

I 3 mom. föreslås en specialbestämmelse om överföringen av rättigheter och skyldigheter när arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande. Den andra arbetsgivaren kallas användarföretag. Enligt förslaget ska de rättigheter och skyldigheter som hänför sig till arbetsavtalet fördelas så att användarföretaget övertar rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har ett direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Dessa utgörs i praktiken främst av beslut om arbetstiderna och vissa förpliktelser som hänför sig till säkerheten i arbetet och som regleras i arbetarskyddslagen. Enligt förslaget hör det till den egentliga arbetsgivarens skyldigheter att sköta de övriga skyldigheter som ankommer på arbetsgivaren, t.ex. utbetalning av lön jämte socialförsäkringsavgifter samt samar-

betsskyldigheten och beviljandet av semester.

Avsikten är att det föreslagna 3 mom. i praktiken främst ska tillämpas i fråga om uthyrning av arbetskraft. Med uthyrning av arbetskraft avses verksamhet där arbetsgivaren ställer sina arbetstagare till en utomståendes förfogande mot ersättning. Däremot ska den föreslagna bestämmelsen inte gälla underleverans. Med underleverans avses köp av produktion eller tjänster av utomstående. Vid underleverans står underleverantörens arbetstagare under underleverantörens ledning och övervakning fastän den egentliga arbetsprestationen utförs för beställarens räkning i dennes lokaler.

Enligt 3 mom. ska användarföretaget lämna den uthyrda arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter. Genom bestämmelsen tryggas möjligheten för en uthyrd arbetstagares arbetsgivare att fullgöra sina arbetsgivarförpliktelser. Med nödvändiga uppgifter avses bl.a. sådana uppgifter om arbetade timmar, vilotider samt inplaceringen av dem som avses i sjöarbetstidslagen och semesterlagen för sjömän. Dessutom ska uthyrningsföretaget av användarföretaget få en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppträdande så att det kan utfärda ett omfattande arbetsintyg, om arbetstagaren begär det.

9 §. Ställföreträdare för arbetsgivaren. Den nuvarande bestämmelsen i sjömanslagen har samma innehåll som 8 § i den tidigare lagen om arbetsavtal. I samband med totalreformen av arbetsavtalslagen företogs inga materiella ändringar i den bestämmelsen. Det föreslås att motsvarande ändringar av skrivsättet görs i bestämmelsen i lagen om sjöarbetsavtal som de som företogs i arbetsavtalslagen i samband med totalreformen.

Innehållet i paragrafen motsvarar 7 § i den nuvarande sjömanslagen. Enligt bestämmelsen kan arbetsgivaren sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren vid utförandet av sin uppgift genom fel eller försummelse orsakar arbetstagaren skada, ska arbetsgivaren ansvara för ersättandet av den skada som uppkommit. Bestämmelser om skadeståndsskyldighet föreslås i 12 kap.

10 §. Överlåtelse av rörelse. Paragrafen motsvarar i huvudsak 6 § i sjömanslagen. Definitionen på överlåtelse av rörelse i 1 mom. är ny, och den motsvarar 1 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Enligt definitionen avses med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare. Den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen ska dock efter överlåtelser förbli oförändrad eller likartad för att det ska vara fråga om överlåtelse av rörelse. Överlåtelse av ett fartyg eller självständig verksamhet som bedrivs med det till en annan arbetsgivare uppfyller kännetecknen för överlåtelse av rörelse. Eftersom definitionen också omfattar uthyrning av rörelse behövs inte någon specialbestämmelse om uthyrning som skulle motsvara det nuvarande 6 § 4 mom. i sjömanslagen. I 3 mom. föreskrivs om överföring av överlåtarens rättigheter och skyldigheter på rörelsens nya innehavare, varmed avses uttryckligen den som hyr rörelsen.

Enligt 2 mom. fortsätter anställningsförhållandena i regel att vara förpliktande för överlåtarens när arbetsgivarens rörelse överläts. Om förvärvaren är en finsk medborgare eller ett finskt företag ska förvärvaren före överlåtelsetidpunkten fråga arbetstagarna om de vill övergå i anställning hos förvärvaren. Om en arbetstagare som är anställd hos det företag som är föremål för överlåtelser eller en självständig del därav meddelar att han eller hon övergår i anställning hos förvärvaren, övergår de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållandet omedelbart på fartygets eller rörelsens nya ägare eller innehavare. Den nya ägaren eller förvärvaren ansvarar dock inte för en fordran som har förfallit till betalning innan arbetstagaren övergår i anställning hos förvärvaren. Om arbetstagarens rätt att övergå i anställning hos förvärvaren och om rättsverkningarna av överföringen föreskrivs i 3 mom.

I 4 mom. föreskrivs om förvärvarens skadeståndsskyldighet i en situation där förvärvaren försummar sin skyldighet enligt 2 mom. att fråga de arbetstagare som är anställda hos överlåtarens om de vill övergå i

anställning hos förvärvaren. Förvärvarens skadeståndsskyldighet bestäms i en sådan situation i enlighet med 12 kap. 1 § i lagförslaget.

För att skadeståndsskyldighet ska uppkomma förutsätts att försummelsen har skett uppsåtligt eller av oaktsamhet. Endast den faktiska skada som arbetstagaren orsakats av försummelsen ska ersättas.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

I kapitlet föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter. Arbetsgivarens allmänna förpliktelse i 1 § preciseras av bestämmelser om diskrimineringsförbud samt krav på opartiskt bemötande, arbetarskydd samt skyldighet att erbjuda annat arbete och informera om arbetsplatser som blir lediga. I kapitlet ingår också bestämmelser om fastställande av minimianställningsvillkor och arbetsgivarens skyldighet att betala lön när arbetstagaren är förhindrad att utföra arbete. Dessutom innehåller kapitlet bestämmelser om betalning av lön.

1 §. Allmän förpliktelse. Arbetsgivarens skyldigheter i ett anställningsförhållande bestäms förutom i enlighet med de villkor som överenskommit i arbetsavtalet även enligt arbetslagstiftningens bestämmelser och de kollektivavtalsbestämmelser som överenskommit i branschen. Dessutom är avtalsrättsliga principer, t.ex. den lojalitetsplikt som ska tillämpas i fortlöpande skuldförhållanden, av betydelse när man bedömer de förpliktelser som hänför sig till avtalsförhållandet.

Enligt bestämmelsen om arbetsgivarens allmänna förpliktelse ska arbetsgivaren på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarerna samt arbetstagarernas inbördes relationer. Denna förpliktelse ska gälla arbetsplatsens hela personal. Arbetsgivaren förutsätts vidta åtgärder som kan bidra till att skapa en positiv atmosfär på arbetsplatsen.

I paragrafen föreskrivs också om den allmänna förpliktelse som gäller enskilda arbetstagarer. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Detta betyder t.ex.

handledning, inskolning eller utbildning, allt beroende på de krav som förändringarna föranleder. Dessutom ska arbetsgivaren sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga och sina erfarenheter så att han eller hon kan avancera i yrket.

2 §. Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande. I 15 a § i sjömanslagen föreskrivs om det diskrimineringsförbud och krav på opartiskt bemötande som ska tillämpas i sjömäns anställningsförhållanden. Bakgrunden till bestämmelsen utgörs av Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, Europarådets människorättskonvention, Europeiska sociala stadgan, Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt ILO:s konvention nr 111. Den sistnämnda gäller diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. I anställningsförhållanden för sjömän tillämpas också bestämmelserna i EU:s direktiv om diskriminering i arbetslivet och diskriminering överlag. I bakgrunden till bestämmelsen finns även 6 § i grundlagen.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren inte utan godtagbara skäl särbehandla arbetstagarer på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Förteckningen över förbjudna diskrimineringsgrunder motsvarar arbetsavtalslagens förteckning över förbjudna diskrimineringsgrunder. På samma sätt som i arbetsavtalslagen hänvisas det även i lagen om sjöarbetsavtal till jämställdhetslagen i fråga om förbud mot diskriminering på grund av kön. Även till uppbyggnaden motsvarar momentet bestämmelsen i arbetsavtalslagen.

I momentet hänvisas vidare till bestämmelserna om begreppet diskriminering, förbud mot repressalier och om fördelning av bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden i lagen om likabehandling (21/2004). I momentet hänvisas däremot inte till bestämmelsen om legitima grunder för särbehandling i lagen om likabehandling, liksom det inte heller görs i arbetsavtalslagen. Som

förbjuden diskriminering ska enligt momentet å andra sidan inte betraktas sådan särbehandling som det finns godtagbara skäl till. Huruvida det finns godtagbara skäl ska bedömas enligt bestämmelsen om legitima grunder i 7 § i lagen om likabehandling.

Det föreslagna regleringssättet betyder att bestämmelsen om diskrimineringsförbud i lagen om sjöarbetsavtal är en specialbestämmelse i förhållande till motsvarande bestämmelser i lagen om likabehandling vilken fortfarande ska tillämpas i sjömäns anställningsförhållanden. Till den del som det i lagen om sjöarbetsavtal hänvisas till bestämmelser i lagen om likabehandling ska dessa bestämmelser tillämpas som anställningsvillkor liksom även bestämmelserna i denna lag.

Enligt 2 *mom.* får i visstidsanställningar och deltidanställningar fortfarande inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd ofördelaktigare anställningsvillkor tillämpas än i andra anställningar, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Genom bestämmelsen kompletteras kraven från icke-diskrimineringsprincipen i direktiven om deltidarbete och visstidsarbete. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen och har samma innehåll som motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen.

I 3 *mom.* föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt. Kravet på opartiskt bemötande är inte begränsat till de förbjudna diskrimineringsgrunderna i 1 *mom.* I bestämmelsen berättigas särbehandling av arbetstagarna endast när det finns grundad anledning till det med beaktande av arbetstagarnas uppgifter och ställning.

Utgångspunkten för principen om opartiskt bemötande är att arbetstagare som befinner sig i samma eller jämförbar ställning behandlas lika i likartade eller jämförbara situationer. Kravet på opartiskhet förutsätter att arbetsgivaren är konsekvent i fråga om åtgärder eller avgöranden som gäller arbetstagarna. Bestämmelsen är av betydelse när man bedömer de förmåner och rättigheter som ska beviljas arbetsgivare samt när de åläggs skyldigheter. Exempelvis när det särskilt i varje enskilt fall bedöms huruvida grunderna för uppsägning eller hävning föreligger ska

det beaktas att arbetstagarna bemöts opartiskt.

Syftet med bestämmelsen är inte att förhindra att arbetstagare särbehandlas i förhållande till varandra, om det objektivt sett finns ett godtagbart skäl till detta. Det föreslås fortfarande vara godtagbart att tillämpa t.ex. sporrande lönesystem, förutsatt att fastställandet av lönen enligt ett sådant system inte påverkas av diskriminerande eller andra ovidkommande skäl. Det föreslås att kravet på opartiskt bemötande inte heller överträds i situationer där det till följd av arbetets karaktär eller arbetsförhållandena finns en godtagbar orsak att särbehandla en arbetstagare.

När diskrimineringsärenden behandlas ska bestämmelsen om fördelning av bevisbördan i 17 § i lagen om likabehandling tillämpas. Om en arbetstagare anser att arbetsgivarens förfarande strider mot diskrimineringsförbudet eller att det står i strid med kravet på opartiskt bemötande, ska arbetstagaren förete en sannolik anledning eller sannolika skäl till att arbetsgivaren har särbehandlat honom eller henne av någon sådan orsak som nämns i paragrafen. Arbetsgivaren ska därefter visa att det har funnits godtagbara skäl till dennes förfarande. I uppsägningstvister ska arbetsgivaren visa att det finns ett i lag angivet vägande sakskaäl för uppsägningen. I jämställdhetslagen föreskrivs särskilt om fördelning av bevisbördan när det gäller diskriminering på grund av kön.

I 4 *mom.* föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen att diskrimineringsförbudet ska tillämpas även när arbetstagare anställs. När arbetsgivaren anställer arbetstagare får han alltså inte särbehandla de sökande på förbjudna diskrimineringsgrunder, om det inte finns godtagbara skäl till särbehandlingen med beaktande av uppgifternas art.

3 §. Arbetarskydd. I paragrafen föreslås bestämmelser om avtalsbaserat ansvar för arbetarskyddet. Det föreslås att detta förverkligas på samma sätt som i arbetsavtalslagen, dvs. genom att det hänvisas till arbetsgivarens förpliktelser enligt arbetarskyddslagen. Enligt 1 *mom.* ska arbetsgivaren sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen. Också omfattningen av arbetsgivarens avtalsbaserade an-

svar för arbetarskyddet bestäms i enlighet med de detaljerade förpliktelseerna i arbetarskyddslagen.

Det föreslås att i 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens förpliktelser i fråga om gravida arbetstagare. Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorerna inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska strävan vara att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkeskunskap. I bestämmelsen begränsas inte såsom i 29 § i den gällande lagen riskfaktorerna till kemiska ämnen, strålning eller smittosamma sjukdomar som medför risk för arbetstagaren själv eller hennes foster, utan bestämmelsen är mer allmänt formulerad på samma sätt som 2 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Avsikten är sålunda att arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet i fråga om en gravid arbetstagare så att i arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden elimineras de riskfaktorer som kan äventyra hennes eller fostrets hälsa. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren reda ut om arbetstagaren kan flyttas till andra uppgifter som är lämpliga för henne. Om arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren andra lämpliga arbetsuppgifter ska hon för graviditetstiden flyttas till dessa uppgifter.

Om arbetstagaren inte kan erbjudas sådant arbete som motsvarar hennes yrkeskunskap och som hon kan sköta utan att äventyra sin eller fostrets hälsa, ska arbetstagaren ha rätt till särskild moderskapsledighet, om vilken föreskrivs i 5 kap. 1 §. Om arbetstagarens rätt till särskild moderskapspenning för den tid den särskilda moderskapsledigheten varar föreskrivs i 9 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.

I 3 mom. föreslås en särskild bestämmelse om arbetarskydd för unga arbetstagare. Enligt bestämmelsen ska på arbete som utförs av arbetstagare som inte fyllt 18 år dessutom tillämpas vad som bestäms i 3 kap. i lagen om unga arbetstagare. Bestämmelsen är nödvändig eftersom sjöarbete står utanför lagens tillämpningsområde enligt dess 1 §. Utan en uttrycklig bestämmelse i 3 mom. skulle unga arbetstagare som utför arbete ombord på fartyg stå utan skydd, som emellertid är nöd-

vändigt för att trygga deras fysiska och psykiska utveckling.

I 3 kap. i lagen om unga arbetstagare föreskrivs om säkerheten i arbetet och hälsoaspekter för unga arbetstagare (9 §), undervisning och handledning i arbetet som ska ges unga arbetstagare (10 §) samt om hälsoundersökning för unga arbetstagare (11 §).

Enligt 11 § 2 mom. i lagen om unga arbetstagare krävs särskild läkarundersökning inte om arbetstagaren kan uppvisa ett läkarintyg som inte är äldre än 12 månader och som tillräckligt klart utvisar att han eller hon är lämplig för arbetet. Enligt specialbestämmelserna om sjöarbete är uppvisande av ett sådant läkarintyg ett villkor för arbete ombord. Sålunda är det i regel inte nödvändigt med en särskild läkarundersökning eftersom en ung arbetstagare redan med stöd av specialbestämmelserna om sjöarbete är skyldig att uppvisa ett giltigt läkarintyg för sjöman, av vilket framgår att arbetstagarens hälsotillstånd inte utgör ett hinder för sjöarbete.

4 §. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda arbete. I 1 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda sina deltidanställda merarbete i en situation där arbetsgivaren planerar att anställa nya arbetstagare. Någon skyldighet att erbjuda arbete föreligger emellertid inte om deltidarbetet baserar sig på arbetstagarens initiativ eller arbetsgivaren annars med säkerhet vet att arbetstagaren inte är intresserad av mera arbete. Den skyldighet att erbjuda deltidanställda merarbete som föreskrivs i paragrafen är primär i förhållande till de arbetstagare som berörs av återanställningsskyldigheten. Man kan avvika från arbetstagarnas inbördes prioritetsordning när det gäller tillbudsstående merarbete genom kollektivavtal. Om arbetsgivaren däremot har permitterade arbetstagare bland sina anställda ska arbetsgivaren i första hand erbjuda dessa permitterade arbetstagare arbete förutsatt att de kan sköta det arbete som erbjuds med hänsyn till sina egenskaper, sin utbildning och sin erfarenhet.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ordna nödvändig utbildning för sina deltidanställda och på så sätt göra det möjligt för dem att ta emot merarbete. Utöver skyldigheten att ordna utbildning föreslås som villkor att utbildningen rimligen kan

ordnas med hänsyn till arbetstagarens lämplighet.

Någon motsvarande bestämmelse finns inte i sjömanslagen. Bestämmelsen motsvarar 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

5 §. Information om platser som blir lediga. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att informera allmänt om platser som blir lediga liksom även nya platser så att även visstidsanställda och deltidsanställda arbetstagare har samma möjligheter att söka dessa platser som ordinarie arbetstagare och heltidsanställda.

Bakgrunden till bestämmelsen utgörs av både direktivet om visstidsarbete, genom vilket det mellan de allmänna branschövergripande organisationerna på europainivå ingångna ramavtalet om visstidsarbete gjordes bindande för medlemsstaterna, och direktivet om deltidsarbete, som åtföljs av ett avtal om deltidsarbete som godkänts av de allmänna branschövergripande organisationerna på europainivå. Sjömäns arbetsavtal har inte ställts utanför tillämpningsområdet för nämnda direktiv.

Enligt ramavtalet om visstidsarbete ska arbetsgivaren underrätta de visstidsanställda om platser som blir lediga hos arbetsgivaren för att säkerställa att de har samma möjligheter som de andra arbetstagarna att få fast anställning (artikel 6 i ramavtalet). Enligt syftet med ramavtalet om deltidsarbete ska arbetsgivaren i mån av möjlighet informera om tillgängliga heltids- och deltidsarbeten inom företaget för att underlätta övergången från en arbetsform till en annan.

Den föreslagna paragrafen motsvarar till sitt innehåll målen i de ovan nämnda ramavtalen. Den är dock mer allmänt formulerad så att arbetsgivaren ska informera om platser som blir lediga genom en sådan annons som oberoende av arbetsavtalets giltighetstid och den arbetstid som tillämpas i anställningsförhållandet kan läsas av samtliga arbetstagare.

I paragrafen förutsätts emellertid inte att arbetsgivaren ska börja informera internt om alla platser som blir lediga. Om arbetsgivaren däremot har iakttagit sådan praxis enligt vilken alla lediga platser utannonseras får förfarandet inte vara diskriminerande, utan det ska omfatta alla grupper av arbetstagare jämlikt.

Enligt paragrafen kan arbetsgivaren välja på vilket sätt informationen ges. I praktiken kan informationen ges t.ex. på en allmän anslagstavla i arbetsgivarens lokaler, på en motsvarande elektronisk anslagstavla eller genom att informationen sänds till arbetstagarernas personliga elektroniska brevlådor.

Arbetsgivarens skyldighet att allmänt informera om lediga platser tjänar också syftena för arbetsgivarens allmänna förpliktelse enligt 1 §.

6 §. Kollektivavtals allmänt bindande verkan. I paragrafen föreskrivs hur minimianställningsvillkoren för sjömän bestäms. På samma sätt som i den gällande lagen är utgångspunkten att lönevillkoren och övriga villkor bestäms i enlighet det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal. Ett s.k. normalt bindande kollektivavtal ska ha företräde när det gäller att bestämma minimivillkoren i förhållande till andra källor som reglerar anställningsvillkoren. Detta är dock fallet endast när en riksomfattande arbetstagarförening är avtalspart. Regleringen motsvarar arbetsavtalslagen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal, ska som minimivillkor i anställningsförhållandet iaktas bestämmelserna i ett kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga. Kriteriet på ett kollektivavtal med allmänt bindande verkan är att det är riksomfattande och representativt för branschen i fråga. Sålunda kan ett kollektivavtal som gäller för ett visst företag inte vara allmänt bindande, fastän företaget bedriver riksomfattande verksamhet och riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar är parter i avtalet.

Avsikten är att det i propositionen avsedda uttrycket respektive bransch i första hand fastställs enligt bestämmelsen om kollektivavtalets tillämpningsområde, liksom även i den gällande lagen. Då ska även stadgarna för de föreningar som ingått ett kollektivavtal samt det arbete som utförs av den medlemskår de i själva verket representerar beaktas. Detta innebär t.ex. att en arbetstagarförening genuint bör representera de arbetstagare som utför sådana arbeten som avses i kollektivavtalet liksom även att arbetsgivaren om denne så önskar ska ha möjlighet att ansluta sig till

den arbetsgivarförening som har ingått kollektivavtalet.

Enligt 15 § 1 mom. i sjömanslagen kan ett kollektivavtal vara allmänt bindande om det "anses vara allmänt". I samband med reformen av arbetsavtalslagen ändrades kriteriet "anses vara allmänt" till "anses vara representativt". I lagen om sjöarbetsavtal föreslås en formulering med samma innehåll.

När det bedöms och avgörs om ett kollektivavtal ska anses vara representativt eller inte måste flera olika faktorer beaktas, och inte enbart på hur stor del av arbetstagarna i en bransch avtalet tillämpas på grundval av att det är normalt bindande. När man ska avgöra om kriteriet att kollektivavtalet ska vara representativt uppfylls måste man dessutom beakta bl.a. hur vedertagen kollektivavtalsverksamheten inom den aktuella branschen är, den allmänna organiseringsnivån på bägge sidor i branschen, antalet arbetstagare som omfattas av s.k. associeringsavtal samt syftet med kollektivavtalens allmänt bindande verkan såsom en betydande aktör med tanke på trygghandet av minimivillkoren i arbetet för sådana arbetstagare som är anställda hos icke-organiserade arbetsgivare. Hur representativt ett kollektivavtal är bedöms enligt samma kriterier som används i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

7 §. Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet. I sjömanslagen saknas bestämmelser med stöd av vilka allmänt bindande verkan för kollektivavtal som gäller sjöarbete skulle kunna fastställas. På samma sätt som i arbetsavtalslagen föreslås att det föreskrivs om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan genom en hänvisning till lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

8 §. Kollektivavtal som ska tillämpas i hyrda arbetstagares anställningsförhållanden. Det finns inga specialbestämmelser om hyrda arbetstagare i sjömanslagen. En orsak till detta torde vara att hyrd arbetskraft inte just har använts inom sjöfarten. Å andra sidan är personaluthyrning en av de branscher som utvecklas snabbast och det är sannolikt att den växer även inom sjöfarten. Av denna orsak är det motiverat att ta in specialbe-

stämmelser som tryggar hyrda arbetstagares ställning i lagen om sjöarbetsavtal.

Den föreslagna regleringen avviker från motsvarande i arbetsavtalslagen. I 2 kap. 9 § i arbetsavtalslagen definieras vilket kollektivavtal den som är arbetsgivare ska iaktta som minimivillkor i fråga om en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande. På den som är anställd hos ett uthyrningsföretag tillämpas i första hand det kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för uthyrningsföretaget och, om det inte finns något sådant, ett sådant allmänt bindande kollektivavtal för uthyrningsbranschen där det finns bestämmelser om det arbete som arbetstagaren utför. Om den arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte är bunden av något kollektivavtal, blir det aktuellt att tillämpa det kollektivavtal som är bindande för det företag som använder sig av hyrd arbetskraft: i första hand det kollektivavtal som är bindande för användarföretaget med stöd av lagen om kollektivavtal och i andra hand det kollektivavtal som är allmänt bindande för branschen.

Utgångspunkten för den föreslagna bestämmelsen är att anställningsvillkoren för en uthyrd arbetstagare i första hand ska bestämmas enligt det kollektivavtal som med stöd av bestämmelserna i lagen om kollektivavtal är bindande för användarföretaget. I andra hand ska anställningsvillkoren för en uthyrd arbetstagare bestämmas enligt ett kollektivavtal som är allmänt bindande för användarföretaget. En reglering som avviker från arbetsavtalslagen är motiverad bl.a. därför att sjöarbetslagstiftningen ska tillämpas på alla som utför arbete ombord på fartyg oberoende av om arbetstagarnas arbetsgivare är ett uthyrningsföretag som annars omfattas av arbetsavtalslagen. Den föreslagna regleringen garanterar de uthyrda arbetstagarna en jämbördig ställning med andra som utför arbete ombord på fartyget när en uthyrd arbetstagares anställningsvillkor bestäms på samma grunder som anställningsvillkoren för användarföretagets egna arbetstagare. Regleringssättet överensstämmer med användarföretagsprincipen i direktivet om uthyrningsarbete.

I lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009) före-

skrivs om fartygsbemanning och fartygspersonalens behörighet. Dessa krav gäller också utyrda arbetstagare som arbetar ombord på fartyg. Sålunda ska den som ansvarar för fartygets säkerhetsorganisation se till att kraven enligt nämnda lag uppfylls även när en del av dem som arbetar ombord på fartyget är utyrda arbetstagare.

9 §. Minmilönen om kollektivavtal saknas. I paragrafen föreskrivs om bestämmande av minmilönen när inget kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal och inget som är bindande med stöd av denna lag tillämpas på det arbete som arbetstagaren utför och när lönen inte har överenskommit genom något arbetsavtal. Då ska arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för arbetet. Om det däremot i ett sådant arbetsavtal, i fråga om vilket inte på någonda av ovan nämnda grunder ett kollektivavtal ska tillämpas, har avtalats om oskäliga lönevillkor, föreslås att villkoret ska kunna jämkas med stöd av 13 kap. 2 § i propositionen.

10 §. Lön för sjukdomstid. I paragrafen föreskrivs om arbetstagares rätt till lön för sjukdomstid på ett sätt som i huvudsak motsvarar 25 § i sjömanslagen. Paragrafen uppfyller också kraven i ILO:s konvention och rådets direktiv om arbete till sjöss. Konventionen och direktivet förutsätter att rederiet betalar full lön till en sjuk eller skadad sjöman så länge han eller hon befinner sig ombord. Konventionen och direktivet om arbete till sjöss innehåller dessutom särskilda bestämmelser om lön för sjukdomstid till sjömän som redan gått i land. Enligt bestämmelserna ansvarar rederiet för lönebetalningen åtminstone till dess att sjömannen får rätt till penningförmåner enligt en medlemsstats lagstiftning. Dessutom gör bestämmelserna det möjligt att begränsa rederiets lönebetalningskyldighet till en period som inte får vara kortare än 16 veckor.

Rederiet kan helt och hållet fräntas ansvar i den nationella lagstiftningen i vissa situationer som anges närmare. Det är möjligt att begränsa ansvaret bl.a. när olycksfallet berott på sjömannens egna uppsåtliga försummelse.

Enligt 1 mom. ska arbetstagaren ha rätt till lön för sjukdomstid under den tid hindret varar för högst 60 dagar i utrikestrafik och för

högst 30 dagar i inrikestrafik. Fartygets befälhavare ska dock ha rätt till lön för sjukdomstid för högst 90 dagar oberoende av de områden som fartyget trafikerar. Som lön för sjukdomstid betalas full lön, vilket betyder arbetstagarens ordinarie lön utan miljö tillägg, tabellön inklusive eventuella behörighets- och ålderstillägg samt individuella lönedelar, eller lön som baserar sig på kollektivavtal eller överenskommelser mellan parterna i ett arbetsavtal.

Med beaktande av det finländska sjukdagpenningssystemet och å andra sidan den skyldighet att betala lön för sjukdomstid som åläggs arbetsgivaren i 1 mom. uppfyller den föreslagna bestämmelsen också kraven på lön för sjukdomstiden i ILO:s konvention och rådets direktiv om arbete till sjöss.

I 25 § 2 mom. i sjömanslagen finns en bestämmelse som ger arbetstagaren rätt att skjuta fram sin semester om han eller hon insjuknat under semestern. Någon motsvarande bestämmelse föreslås inte i lagen om sjöarbetsavtal, eftersom motsvarande möjlighet att skjuta fram semestern redan ingår i 9 § 2 mom. i semesterlagen för sjömän. I nämnda paragraf sägs att om arbetstagaren blir arbetsoförmögen under semestern och arbetsoförmågan fortgår utan avbrott längre än sju dagar, ska den del av tiden för arbetsoförmågan som överskrider nämnda tid inte inräknas i semestern, såvida arbetstagaren utan obefogat dröjsmål anhåller därom. På nuvarande sätt betalas arbetstagaren lön för sjukdomstid i stället för semesterlön för tiden efter framskjutandet.

I 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid när arbetstagaren blir sjuk eller ett olycksfall inträffar under permittering. I sådana situationer ska arbetstagaren ha rätt till lön för sjukdomstid endast i undantagsfall. Förutsättningen för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala lön är att det klart kan visas att arbetsoförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

På samma sätt som i den gällande lagen föreslås att en arbetstagare inte ska ha rätt till lön för sjukdomstid om han eller hon har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. I 3 mom. föreslås också att arbetstagaren på begäran ska lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till ar-

betsgivaren. I sjömanslagen ingår inte någon bestämmelse om arbetstagarens skyldighet att lämna arbetsgivaren ett läkarintyg eller någon annan utredning för att intyga sin arbetsförmåga.

Utgångsläget i fråga om 3 mom. är att arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning om sin sjukdom och den därav följande arbetsförmågan endast om arbetsgivaren begär detta. I bestämmelsen förutsätts inte heller att ett läkarintyg om sjukdomen ska lämnas in i samtliga fall, utan en tillförlitlig utredning av annat slag anses också vara tillräcklig. Exempelvis under en epidemi kan ett intyg som utfärdats av en hälsovårdare vara tillräckligt.

I 4 mom. föreslås att en arbetsgivare som betalat lön för sjukdomstid till en arbetstagar ska ha rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön arbetsgivaren betalat. Avsikten är att momentet också ska tillämpas i sådana fall där arbetstagaren med stöd av kollektivavtal har rätt till lön för sjukdomstid under en längre tid än den som föreskrivs i denna paragraf.

11 §. Ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid när anställningsförhållandet upphör. I 1 mom. föreskrivs på samma sätt som i 26 § 1 mom. i sjömanslagen om arbetstagarens rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid. Bestämmelsen gäller situationer där arbetsgivaren har upphävt eller sagt upp arbetsavtalet och när arbetstagaren är arbetsförmögen på grund av skada eller sjukdom när anställningsförhållandet upphör. För att rätt till ersättning ska uppkomma förutsätts dessutom att arbetstagaren, om anställningsförhållandet skulle fortsätta, skulle ha rätt att få lön för sjukdomstiden av arbetsgivaren i enlighet med 10 §. Om de maximitider för lön för sjukdomstid som föreskrivs i sistnämnda paragraf skulle ha gått ut när anställningsförhållandet upphör, skulle arbetstagaren inte heller ha rätt till särskild ersättning med stöd av denna paragraf. Det blir inte heller aktuellt att betala ersättning när arbetstagaren själv har orsakat arbetsförmågan uppsätligen eller av grov oaktsamhet. I ett sådant fall skulle arbetstagaren inte heller

ha rätt till lön för sjukdomstid i enlighet med 10 §.

Genom bestämmelsen i 2 mom. utvidgas tidsmässigt den i 1 mom. föreskrivna rätten till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid. Enligt förslaget ska arbetstagaren ha rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid också när arbetsförmågan uppkommer först sedan anställningsförhållandet upphört förutsatt att det klart kan visas att arbetsförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet. Bestämmelsen motsvarar 26 § 2 mom. i sjömanslagen.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse som begränsar den ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid och enligt vilken en arbetstagar inte har rätt till ersättning för samma tid som han eller hon får lön av en annan arbetsgivare.

12 §. Vården av en insjuknad eller skadad arbetstagar. I paragrafen har sammanförts det centrala innehållet i 33 och 34 § i den nuvarande sjömanslagen. Den vårdförpliktelse som ålagts arbetsgivaren i paragrafen omfattar också skyldigheten enligt 31 § i sjömanslagen att befordra en arbetstagar till läkare för undersökning, om det finns skäl att förmoda att arbetstagaren är sjuk eller har skadats.

I 1 mom. åläggs arbetsgivaren att se till att en insjuknad eller skadad arbetstagar får adekvat vård. Vården kan ordnas ombord på fartyget eller om situationen så kräver i land. I vardera fallet ansvarar arbetsgivaren för att arbetstagaren får vård som är adekvat med hänsyn till hans eller hennes hälsotillstånd. Vården omfattar arbetstagarens uppehälle, av läkaren ordinerad vård, resor som är nödvändiga för vården samt mediciner. Arbetsgivaren behöver ändå inte ansvara för en sjuk arbetstagar uppehälle efter det att han eller hon återvänt till hemmet. Skyldigheten att ansvara för uppehållet begränsas också av bestämmelsen i 13 §, enligt vilken arbetsgivaren ansvarar för sjukvårdskostnaderna för högst 112 dagar.

Om en sjuk arbetstagar inte kan ges adekvat vård ombord på fartyget ska han eller hon föras i land för att få vård. Även då ansvarar arbetsgivaren för att vården är adekvat.

I 2 mom. sägs att om en sjuk eller skadad arbetstagare måste lämnas kvar utomlands för att få vård, ska arbetsgivaren vid behov underrätta närmaste finska beskickning om saken. Dessutom ska arbetsgivaren underrätta arbetstagarens närmaste anhöriga om att han eller hon lämnats kvar utomlands för att få vård. Detta ska göras utan dröjsmål. Arbetstagaren har rätt att förbjuda att de närmaste anhöriga underrättas. För att arbetsgivaren ska kunna fullgöra anmälningsskyldigheten förutsätts att han känner till vem som är arbetstagarens närmaste anhöriga. Vid behov ska arbetsgivaren fråga arbetstagaren om de närmaste anhörigas kontaktuppgifter.

13 §. Kostnader för sjukvård. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att bekosta vården av en sjuk arbetstagare på ett sätt som motsvarar 35 § i den nuvarande sjömanslagen samt med beaktande av kraven i ILO:s konvention och rådets direktiv om arbete till sjöss. Enligt de bindande bestämmelserna i konventionen och direktivet ska redaren ansvara för de kostnader som föranleds av en sjukdom eller ett olycksfall som drabbat en sjöman som arbetar ombord på fartyget. Redaren ansvarar för kostnaderna för läkemedelsbehandling, mediciner och sjukvårdsmaterial samt för boende- och levnadskostnader som föranleds av att arbetstagaren bor någon annanstans än hemma. Skyldigheten att betala kostnaderna fortgår tills sjömannen har tillfrisknat eller tills det har konstaterats att sjukdomen eller arbetsförmågan är permanent.

Nationellt kan redarens ansvar för sjukvårdskostnaderna och boende- och levnadskostnaderna begränsas tidsmässigt. Ansvar kan inte begränsas till kortare tid än 16 veckor från det att sjukdomen yppade sig eller olycksfallet inträffade.

Rederiets ansvar för sjukvårds-, boende- och levnadskostnaderna kan i den nationella lagstiftningen utslutas helt i vissa situationer som anges närmare i ILO:s konvention och rådets direktiv om arbete till sjöss. Det är möjligt att begränsa ansvaret när det olycksfall som orsakat kostnaderna inträffade någon annanstans än ombord på fartyget under tjänstgöringstid, olycksfallet berodde på sjömannens egna uppsåtliga försummelse eller sjukdomen eller skadan hemlighölls uppsåt-

ligen när anställningen började. Genom nationell lagstiftning kan man dessutom begränsa redarens ansvar för sjukvårdskostnaderna samt boende- och levnadskostnaderna till den del som en offentlig myndighet ansvarar för dem.

Enligt 1 mom. ansvarar arbetsgivaren för kostnaderna för högst 16 veckor, dvs. 112 dagar, av vård av en arbetstagare som insjuknat medan anställningsförhållandet varar. Arbetsgivaren ansvarar dock för kostnaderna för en sjuk arbetstagares uppehälle högst till dess att arbetstagaren har återvänt till hemmet även om den i momentet avsedda maximtiden på 112 dagar ännu inte har gått ut. Vård som arbetsgivaren ordnat ombord på fartyget med stöd av 12 § minskar inte arbetsgivarens skyldighet att betala kostnaderna för sjukvård enligt detta moment.

Den offentliga hälso- och sjukvården i Finland är kraftigt subventionerad. Eftersom hälsovården ändå inte är gratis för arbetstagaren förutsätter ILO:s konvention och rådets direktiv om arbete till sjöss att arbetsgivarens ersättningsansvar för sjukvårdskostnaderna ska omfatta en tidsperiod av minst 16 veckor. Arbetsgivarens ersättningsansvar begränsas ändå bara till den del av sjukvårdskostnaderna som arbetsgivaren inte har rätt att få ersättning för av offentliga medel. Ersättningskyldigheten ska således omfatta bl.a. avgifter för sjukhusdagar, poliklinik- och hälsocentralsbesök samt de läkemedelskostnader som arbetstagaren ska betala. Det är arbetstagarens skyldighet att se till att ansökan om ersättning görs hos Folkpensionsanstalten (FPA). Försummas denna skyldighet leder det inte till att arbetsgivarens ersättningskyldighet ökar, utan det är arbetstagaren som får bära eventuell skada.

I bestämmelsen begränsas arbetsgivarens ersättningskyldighet till endast den del av kostnaderna som FPA inte ersätter. För att förhindra att betalningsbördan blir orimligt hög har i lagen om klientavgifter inom social- och hälsovården (734/1992) angetts ett maximibelopp per kalenderår för de avgifter som en person ska betala. För kommunala hälso- och sjukvårdens klientserviceavgifter är maximibeloppet 633 euro 2010.

I sjukförsäkringslagen föreskrivs åter om en särskild årlig självriskandel och rätt till

tilläggsersättning för att undvika orimliga avgiftsbördor. Om en person under samma kalenderår blir tvungen att efter FPA-ersättningarna betala över 627,70 (2010) euro i läkemedelskostnader, får han eller hon för det överskridande beloppet rätt till en särskild tilläggsersättning, som är 100 procent i fråga om den del som överskrider en självriskandel på 1,50 euro per läkemedel. Om arbetstagaren har rätt till gratis sjukvård på grund av avgiftstaket, återstår inget för arbetstagaren själv att betala och arbetsgivaren blir alltså inte skyldig att ersätta arbetstagaren för kostnaderna. Efter att den årliga självrisken för läkemedelsersättningar uppfyllt är arbetsgivarens ersättningskyldighet begränsad till den självriskandel på 1,50 euro per läkemedel som arbetstagaren är skyldig att betala för sina mediciner.

Vid valet av vårdplats ska arbetstagaren iaktta företagets etablerade förfaringssätt och arbetsgivarens anvisningar. För att behålla sin rätt till kostnaderna för sjukvård ska arbetstagaren vid behov inhämta arbetsgivarens godkännande för vård inom den privata sektorn.

I 13 kap. 13 § i lagförslaget föreskrivs om arbetsgivarens rätt att få ersättning av statsmedel i en situation där arbetsgivaren har blivit tvungen att betala sådana kostnader för arbetstagarers sjukvård som enligt denna lag inte ska betalas av arbetsgivaren, t.ex. i situationer som nämns i 3 mom. 1 punkten. Denna bestämmelse blir tillämplig i första hand när arbetstagaren insjuknar utomlands och måste föras i land för att få vård. Om arbetstagaren däremot i hemlandet söker sig till den privata sektorn för att få vård kan kostnaderna inte ersättas av statens medel ens i det fallet att arbetsgivaren har åtagit sig att svara för dessa kostnader.

I 2 mom. föreskrivs om när arbetsgivarens skyldighet att betala sjukvårdskostnader upphör. Enligt bestämmelsen upphör arbetsgivarens ansvar när sex månader förflutit från det arbetstagaren senast lämnade fartyget. Arbetsgivarens skyldighet att betala sjukvårdskostnaderna är alltså inte beroende av arbetsavtalets giltighet. Skyldigheten kan upphöra redan innan anställningsförhållandet upphör eller så kan den fortgå längre än anställningsförhållandet.

I 3 mom. begränsas arbetsgivarens skyldighet att betala sjukvårdskostnaderna i vissa situationer. Enligt 1 punkten har arbetsgivaren ingen på lag grundad skyldighet att betala sjukvårdskostnaderna när arbetstagaren orsakat sjukdomen uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet. I en sådan situation har arbetsgivaren inte heller någon skyldighet att betala lön för sjukdomstid enligt 2 kap. 10 § i lagförslaget.

Enligt 2 punkten ansvarar arbetsgivaren inte för sjukvårdskostnaderna om arbetstagaren insjuknar under familjeledighet på heltid, semester eller permittering. Det enda undantaget är en situation där det klart kan bevisas att en sjukdom eller skada som yppar sig under frånvaro från arbetet är en följd av förhållanden som orsakats av arbetet. Då svarar arbetsgivaren för sjukvårdskostnaderna i enlighet med 1 mom. Enligt 3 punkten ska arbetsgivaren inte heller vara skyldig att betala sjukvårdskostnader när en annan arbetsgivare är skyldig att ersätta dem.

I 31 § i sjömanslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att underkasta sig läkarundersökning på arbetsgivarens order. Bestämmelsen måste betraktas som problematisk med tanke på grundlagen. Av denna orsak och med beaktande av 13 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001), som förpliktar arbetstagaren att delta i en hälsoundersökning även under arbetets gång, om den är nödvändig att utreda hans eller hennes hälsa i sådant arbete eller sådan arbetsmiljö som medför särskild risk för insjuknande eller för att utreda hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan, anses det inte nödvändigt att ta in någon bestämmelse som skulle motsvara 31 § i sjömanslagen i lagförslaget.

14 §. Hur lönen bestäms. Det föreslås att i paragrafen föreskrivs på samma sätt som i den nuvarande 16 § i sjömanslagen om när arbetsgivarens skyldighet att betala lön börjar och slutar samt om månadslönedivisorn när dagslönen beräknas på månadslönen.

Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren vara skyldig att betala lön från början av den dag arbetstagaren infinner sig ombord på fartyget till utgången av den dag då anställningsförhållandet upphör. En arbetstagare som utför

arbete till sjöss kan vara tvungen att resa långa vägar innan han eller hon kan börja arbeta. Man kan bli tvungen att ge sig av redan föregående dag eller ännu tidigare. Av denna orsak är det nödvändigt att föreskriva om skyldighet för arbetsgivaren att betala lön även för restiden.

I 2 mom. föreskrivs om den divisor som ska användas när månadslön omvandlas till dagslön. En månad anses alltid omfatta 30 dagar oberoende av de faktiska kalenderdagarna.

15 §. Inbesparad lön. Paragrafen motsvarar 17 § i den gällande lagen och den praxis som bygger på den. För tydlighetens skull preciseras begreppet inbesparad lön i bestämmelsen. Därmed avses den inbesparing som uppstår för arbetsgivaren till följd av att han inte anställer någon annan arbetstagare i stället för en arbetstagare som saknas, utan har de arbetstagare som redan finns ombord på fartyget att utföra arbetet. Det har inte någon betydelse för inbesparingen om arbetsgivaren är skyldig att betala den arbetstagare som saknas lön för frånvarotiden. Också när en arbetstagare som finns ombord på fartyget är borta från arbetet t.ex. på grund av sjukdom får arbetstagarna rätt att fördela den inbesparing mellan sig som uppstår av att ingen ersättande arbetstagare anställs.

I 1 mom. sägs att om fartyget är underbemannat redan när resan anträds eller om antalet arbetstagare minskar under resan, får arbetstagarna rätt till den inbesparing som uppstår av att ingen ersättande arbetstagare anställs. Inbesparingen fördelas mellan arbetstagarna i förhållande till hur mycket vars och ens arbete har ökat. Om underbemanningen inte har lett till att arbetet ökat, fördelas inte heller den inbesparade lönen. På motsvarande sätt, om arbetstagarna utför det ökade arbetet utanför den ordinarie arbetstiden som övertidsarbete, för vilket de betalas övertidsersättning, fördelas inte heller inbesparingen till denna del.

Enligt 2 mom. ska andra arbetstagare än kökspersonalen ha rätt till den inbesparade lönen endast för den tid fartyget har befunnit sig till sjöss.

16 §. Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete. I 1 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att betala lön när arbetet

har förhindrats av en orsak som berott på arbetsgivaren. Till denna del motsvarar förslaget 23 § 1 mom. i sjömanslagen. Till bestämmelsen föreslås ett tillägg, enligt vilket man också kan avtala om annat i fråga om arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Detta kan göras genom bestämmelser i kollektivavtalet eller genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om ett villkor i arbetsavtalet som begränsar arbetsgivarens skyldighet att betala lön visar sig vara oskäligt för arbetstagaren, ska villkoret kunna jämkas med stöd av 13 kap. 2 § i lagförslaget. Begreppet full lön är detsamma som i 2 kap. 10 § i lagförslaget. Med full lön avses alltså arbetstagarens ordinarie lön utan miljötillägg eller tabellön inklusive eventuella behörighets- och ålderstillägg samt individuella lönedelar, eller lön som baserar sig på kollektivavtal eller överenskommelser mellan parterna i ett arbetsavtal.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att betala lön i vissa speciellsituationer. Med avvikelser från 1 mom. är det dock inte fråga om förutsättningar för arbete som ankommer på arbetsgivarens ansvar utan om situationer där arbetet är förhindrat i första hand på grund av force majeure. Den första meningen i 2 mom. motsvarar den första meningen i det nuvarande 23 § 2 mom. i sjömanslagen trots vissa ändringar i ordalydelsen.

Det föreslås att till 2 mom. fogas en bestämmelse om arbetstagarnas rätt att få lön när arbetet förhindras på grund av andra arbetstagares stridsåtgärder. En förutsättning för att skyldighet att betala lön ska föreligga är att de vidtagna stridsåtgärderna inte står i samband med de arbetstagares anställningsförhållanden vilkas arbete förhindras av stridsåtgärderna. Om fartyget befinner sig i en hamn i Finland när arbetet är förhindrat är arbetsgivarens skyldighet att betala lön begränsad till sju dagar. Annars är den 14 dagar.

I situationer enligt 2 mom. får arbetstagaren rätt till arbetslöshetsförmåner sedan arbetsgivarens skyldighet att betala lön upphört förutsatt att arbetstagaren uppfyller villkoren för erhållande av arbetslöshetsförmån enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Om orsaken till att arbetstaga-

ren är förhindrad att arbeta är en stridsåtgärd med vilken man inte försöker påverka hans eller hennes anställningsvillkor, är betalningen av arbetslöshetsförmånen inte förenad med någon självrisktid. Om arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av en olycka som drabbat arbetsplatsen, börjar arbetslöshetsförmånen betalas först efter självrisktiden.

I 3 mom. föreskrivs om rätt för arbetsgivaren att från den lön som ska betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetet varit förhindrat eller som han eller hon har förtjänat genom att utföra annat arbete under den tid hindret varat eller som han eller hon avsiktligt låtit bli att förtjäna. I bestämmelsen konkretiseras den lojalitetsförpliktelse som ingår i den inbördes relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivarens rätt att göra avdrag på den lön som betalas till arbetstagaren begränsas av bestämmelserna om kvittningsrätt senare i förslaget. Arbetsgivaren har rätt att göra avdrag på arbetstagarens lön med stöd av 3 mom. både när arbetet är förhindrat av orsaker som beror på arbetsgivaren och när arbetet är förhindrat av orsaker som nämns i 2 mom. Bestämmelsen motsvarar 23 § i sjömanslagen och 2 kap. 12 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

I 4 mom. ingår en hänvisning till den paragraf där det föreskrivs om arbetstagarens rätt att få ersättning av arbetsgivaren när fartyget har förolyckats eller förklarats vara odugligt för iståndsättande och arbetstagaren av denna orsak är förhindrad att arbeta.

17 §. Lönebetalningsperiod och betalningstid. I paragrafen föreskrivs om tidpunkten för lönebetalningen och lönebetalningsperiodens längd. Enligt bestämmelsen ska lönen i regel betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden. Man ska också kunna avtala om annat i fråga om denna betalningstidpunkt, dvs. när lönen förfaller till betalning. Man kan avtala om att lönen förfaller till betalning även någon annan dag än den sista dagen av lönebetalningsperioden i arbetsavtalet när anställningsförhållandet ingår eller i kollektivavtalet. Man kan också avtala om tidpunkten för lönebetalningen under anställningsförhållandet.

Enligt den bindande normen A2.2 i ILO:s konvention om arbete till sjöss kan lönebetalningsperioden vara högst en månad lång. Paragrafen uppfyller detta krav i sin föreslagna form.

18 §. Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör. I paragrafen föreskrivs på ett sätt som överensstämmer med 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen om lönebetalningsperioden och skyldigheten att betala lön för väntedagar när anställningsförhållandet upphör. Till denna del motsvarar den föreslagna bestämmelsen också bestämmelserna i 18 § i sjömanslagen om att lönen förfaller till betalning den sista dagen av lönebetalningsperioden, om möjligheterna att komma överens om att lönen förfaller till betalning också någon annan dag än den sista dagen av lönebetalningsperioden och om att lönebetalningsperioden utgår när anställningsförhållandet upphör.

Om arbetsgivaren inte betalar lönen på förfallodagen när anställningsförhållandet upphör, får arbetstagaren enligt 1 mom. rätt till dröjsmålsränta och dessutom rätt till lön för sex väntedagar. Rätt till lön för väntedagar föreligger endast om anställningsförhållandet upphör. Det har ingen betydelse när rätten till fordringarna har uppkommit. Det kan vara fråga om fordringar som har förfallit till betalning redan tidigare under anställningstiden och som fortfarande är obetalda när anställningsförhållandet upphör. Lönen för väntedagarna är ett medel för att effektivisera utbetalning av lönen inom föreskriven tid när anställningsförhållandet upphör. Om betalningen av en arbetstagares lön fördröjs under anställningstiden är arbetsgivaren skyldig att betala dröjsmålsränta.

Om en fordran som härrör från arbetstagarens anställningsförhållande inte är klar och ostridig är arbetsgivaren enligt 2 mom. inte skyldig att betala lön för väntedagarna, om inte arbetstagaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde gör arbetsgivaren uppmärksam på att fordran har fördröjts och arbetsgivaren inte betalar den fördröjda fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. En fordran anses inte vara klar och ostridig om t.ex. tolkningen av ett kollektivavtal som har anknytning till löneposten inte är klar eller alla de uppgifter

som krävs för uträkning av storleken av någon andel av lönen ännu inte är kända vid den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör. Däremot undanröjer inte ofullständiga uppgifter eller felaktig uppfattning om korrekt tolkning av kollektivavtalets innehåll inte skyldigheten att betala lön för väntedagarna.

Förslaget till bestämmelse om lön för väntedagarna motsvarar 18 § 5 mom. i sjömanslagen.

19 §. Lön som förfaller till betalning på exceptionell dag. I 1 mom. föreskrivs på ett sätt som motsvarar arbetsavtalslagen och sjömanslagen att om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, anses närmast föregående vardag som förfalldag. Dessutom föreskrivs i 2 mom. att om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalningar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, anses även i detta fall närmast föregående vardag som förfalldag.

20 §. Betalning av lön. I paragrafen föreskrivs på ett sätt som motsvarar 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen om betalning av lön till arbetstagaren och om den lönespecifikation som ska ges arbetstagaren.

Utgångspunkten ska vara att lönen betalas kontant till arbetstagaren. Lönen eller en del av lönen ska också kunna betalas in på det bankkonto som arbetstagaren angett, om arbetstagaren så vill. Då ska arbetstagaren kunna ta ut lönen från bankkontot på lönebetalningsdagen. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för inbetalning av lönen på bankkonto.

De bindande normer som gäller betalning av lön i ILO:s konvention om arbete till sjöss förutsätter att arbetstagaren när anställningsförhållandet inleds och under anställningstiden ska ha möjlighet att bestämma att en del av lönen regelbundet ska skickas till hans eller hennes familj. Av denna orsak ingår i 1 mom. möjlighet att betala en del av lönen till banken och en del kontant. Om arbetsta-

garen så vill kan han eller hon också bestämma att lönen ska betalas in på flera bankkonton. I detta avseende skiljer sig den föreslagna paragrafen från motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren en lönespecifikation. Av specifikationen ska framgå beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms. Om lönen har betalats i någon annan valuta än vad man kommit överens om eller om en annan valutakurs än vad man kommit överens om har använts vid uträkningen av lönen, ska en utredning även om detta finnas i uträkningen. Syftet med lönespecifikationen är att ge arbetstagaren möjlighet att kontrollera att den betalda lönen är korrekt. Också de bindande normerna om betalning av lön i ILO:s konvention om arbete till sjöss förpliktar arbetsgivaren att ge en lönespecifikation.

I 3 mom. föreskrivs om arbetstagarens rätt att få förskott på lön när fartyget nått hamn. Som förskott på lön betalas med stöd av denna bestämmelse endast ett belopp som motsvarar den lön som arbetstagaren redan förtjänat men som är obetald vid den tidpunkten. På så sätt kan man säkerställa att arbetstagaren inte sätter sig i skuld till arbetsgivaren under anställningstiden. Dessutom begränsas arbetsgivarens skyldighet att betala förskott på lön även så att i hamnar i ett och samma land betalas förskott på lön bara var sjunde dag. Ingenting hindrar förstås att arbetsgivaren betalar mera förskott på lön eller betalar förskott oftare än vad bestämmelsen förpliktar honom till.

På begäran av arbetstagaren ska den kontanta lönen eller förskottet betalas i utbetalningsortens valuta. Då ska som växelkurs användas den kurs som används av de banker som är verksamma på utbetalningsorten. En bestämmelse om detta föreslås ingå i 4 mom.

21 §. Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön. Innehållet i den föreslagna paragrafen motsvarar 21 och 22 § i den gällande lagen samt 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen föreslås utgöra en avvikelse från de allmänna bestämmelserna om kvittningsrätt vilken utfärdats i syfte att skydda arbetstagaren.

I 1 mom. begränsas arbetsgivarens rätt att kvitta arbetstagarens lönefordran med sin motfordran. Arbetsgivarens kvittningsrätt bestäms i enlighet med bestämmelserna i utsökningbalken och statsrådets förordning om utsökningförfarandet (1322/2007). Arbetsgivaren ska inte ha rätt att kvitta arbetstagarens lönefordran med sin motfordran till den del arbetstagarens lön är undantagen från utmätning med stöd av ovan nämnda bestämmelser. Som lön betraktas utöver den egentliga penninglönen även andra förmåner och naturaförmåner som betalas arbetstagaren på grund av anställningsförhållandet. Kostnadsersättningar omfattas däremot inte av kvittningsbegränsningarna.

I 2 mom. föreskrivs om rätt att dra av förskott på lön som betalats till arbetstagaren från den lön som ska betalas till honom eller henne. Förskott på lön ska i första hand hänföras till den del av lönen som inte får utmätas och inte heller kvittas med arbetsgivarens motfordran.

22 §. Anhörigas rätt till tilläggs-lön. I paragrafen föreskrivs på samma sätt som i 28 § 2 mom. i sjömanslagen om rätt till tilläggs-lön för en avliden arbetstagares make och barn under 16 år. Beloppet av tilläggs-lönen är den avlidne arbetstagarens grundlön för en månad inklusive fasta tillägg.

De anhöriga ska ha rätt till sådan tilläggs-lön som föreskrivs i paragrafen för det första när arbetstagaren dör medan anställningsförhållandet varar. För det andra ska arbetstagarens anhöriga ha rätt till tilläggs-lön när arbetstagaren dör efter att anställningsförhållandet upphört, men vid sin död skulle ha haft rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid med stöd av 11 §. Enligt nämnda paragraf har arbetstagaren när anställningsförhållandet upphört rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid, om arbetstagaren är oförmögen att utföra sitt arbete när anställningsförhållandet upphör, förutsatt att han eller hon skulle ha haft rätt till lön för sjukdomstid enligt 10 §, om anställningsförhållandet hade fortgått. Från den tilläggs-lön för en månad som ska betalas till anhöriga avdras dock det belopp som med stöd av 11 § 1 mom. har betalats eller ska betalas.

Tilläggs-lön som betalats till en avliden arbetstagares anhöriga är inte dödsboets egendom. Den efterlevande makens och barnen rätt till den lön som föreskrivs i paragrafen fördelas i enlighet med antalet personer.

23 §. Arbetstagarens rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroende-uppdrag. Bestämmelsen motsvarar 32 i § i den nuvarande sjömanslagen och 2 kap. 18 § i arbetsavtalslagen. Enligt paragrafen har en arbetstagare rätt att i enlighet med 32 b § i kommunallagen (365/1995) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroende-uppdrag. Med beaktande av de särdrag som hänför sig till sjöarbete är bestämmelsen av ringa praktisk betydelse.

3 kap. **Fria hemresor**

I detta kapitel föreskrivs sammanfattningsvis om arbetsgivarens skyldighet att betala och ordna arbetstagarens resa från fartyget till hemorten. I bestämmelserna har beaktats normerna och reglerna om rätt till hemresor i ILO:s konvention om arbete till sjöss och rådets direktiv om arbete till sjöss.

Kapitlet föreslås omfatta fyra paragrafer. Paragraferna om rätt till hemresor delas i två delar: den första gäller arbetsgivarens skyldighet att ombesörja arbetstagarens hemresor under anställningstiden och den andra hemresor när anställningsförhållandet upphör. Dessutom föreslås i kapitlet särskilda bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ombesörja de praktiska arrangemangen kring hemresorna och om statens skyldighet att ersätta arbetsgivaren för kostnader för hemresor.

1 §. Fria hemresor medan anställningsförhållandet varar. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att bekosta arbetstagarens hemresor medan anställningsförhållandet varar. Denna skyldighet för arbetsgivaren är begränsad till de speciellsituationer som nämns i bestämmelsen. Innehållet i bestämmelsen motsvarar i sak 54 § 1 mom. 7 och 8 punkten, en del av 54 § 3 mom. samt 55 § i den nuvarande sjömanslagen om fri resa till följd av permittering.

I 1 mom. 1 punkten föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att betala arbetstagarens hemresa inklusive uppehälle när arbetstaga-

ren reser till sitt hem för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet enligt 5 kap. Arbetstagarens hemresor som beror på tillfällig eller partiell vårdledighet eller tvingande familjeskäl omfattas inte av arbetsgivarens ersättningskyldighet.

Momentets 2 punkt gäller hemresa som är nödvändig för att avbryta havandeskap. Med avvikelse från nuläget nämns i bestämmelsen inte längre uttryckligen att förutsättningen för att arbetsgivaren ska vara skyldig att betala kostnaderna för hemresan är att arbetstagaren inte uppsåtligen har underlåtit att uppgesitt havandeskap när arbetsavtalet ingicks. Med beaktande av jämställdhetslagens bestämmelser samt arbetstagarens skydd för sitt privatliv kan en arbetstagare inte åläggas att berätta för arbetsgivaren att hon är gravid när arbetsavtalet ingås.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagarens resor hem och till fartyget i samband med permittering av arbetstagaren. Arbetsgivarens ersättningskyldighet är begränsad enbart till permitteringar utomlands. Permitteringar i hemlandet omfattas inte av den rätt till hemresa som avses i bestämmelsen.

De kostnader för hemresa inklusive uppehälle som avses i paragrafen omfattar förutom de egentliga resekostnaderna även eventuella övernattningskostnader och måltidsersättningar. I 4 § bestäms om arbetsgivarens möjligheter att få ersättning av statens medel. Enligt nämnda bestämmelse ska det vara möjligt att få ersättning för resor enligt 1 mom. Kostnader för resor som beror på permittering ersätts inte av statens medel.

2 §. Fria hemresor när arbetsavtalet upphör. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att betala arbetstagarens hemresor när anställningsförhållandet upphör. I bestämmelsen har beaktats de krav på rätt till hemresor som ställs i ILO:s konvention om arbete till sjöss och rådets direktiv om arbete till sjöss.

Bestämmelsen i 1 mom. gäller arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagarens kostnader för hemresan när arbetsavtalet upphör utomlands efter det att anställningsförhållandet varat utan avbrott i sex månader.

Bestämmelsen motsvarar 52 § i sjömanslagen.

Arbetsgivarens skyldighet att betala arbetstagarens kostnader för hemresan begränsas av bestämmelsen i 1 mom., enligt vilken en arbetstagare inte har rätt till fri hemresa om arbetstagaren säger upp anställningsförhållandet och arbetstagaren skulle ha haft möjlighet att säga upp arbetsavtalet att upphöra i någon hamn i hemlandet under de föregående tre månaderna.

Den sista meningen i 1 mom. förpliktar arbetstagaren att fortsätta att arbeta fast arbetsavtalet upphört. Om fartyget inom en månad från arbetsavtalets upphörande uppskattas anlöpa en sådan hamn från vilken arbetstagarens hemresa kan ordnas med betydligt mindre kostnader, ska arbetstagaren fortsätta att arbeta tills hamnen anlöps. Anställningsvillkoren förblir oförändrade så länge arbetet fortsätter. Arbetsgivaren är bl.a. skyldig att betala lön till en arbetstagare som fortsätter att arbeta. Även övriga skyldigheter och rättigheter som grundar sig på anställningsförhållandet förblir oförändrade.

I 2 mom. ingår en förteckning över de specialsituationer där arbetsgivaren är skyldig att betala arbetstagarens resa när anställningsförhållandet upphör. Med avvikelse från 1 mom. påverkas arbetsgivarens skyldighet att betala inte av anställningsförhållandets längd eller var arbetsavtalet upphör.

Enligt 1 punkten är arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagarens hemresa inklusive uppehälle när arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker omfattar förutom de ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som föreskrivs i 8 kap. 3 § även uppsägning av arbetstagare i samband med företagssanering, som det bestäms om i 8 kap. 6 § och arbetsgivarens konkurs och dödsfall som grund för uppsägning av arbetsavtalet enligt vad som föreskrivs i 8 kap. 7 §. Om arbetstagaren säger upp arbetsavtalet på grund av arbetsgivarföretagets företagssanering eller arbetsgivarens konkurs eller dödsfall, bestäms arbetstagarens rätt till fri hemresa med stöd av 5 punkten.

I 2 punkten föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att betala kostnaderna för hemre-

san i en situation där arbetsavtalet har upphävts på grund av arbetstagarens arbetsoförmåga. Arbetstagarens arbetsoförmåga ska ha föranletts av arbetstagarens sjukdom, skada eller olycksfall. Om arbetstagaren har orsakat arbetsoförmågan uppsåtligt eller av grov vårdslöshet, föreligger ingen rätt till fri hemresa.

Enligt 3 punkten ska arbetsgivaren vara skyldig att betala arbetstagarens hemresa inklusive uppehälle när arbetsgivaren har upphävt arbetsavtalet utan laglig grund. Det kan vara fråga om olaglig uppsägning eller hävning av arbetsavtalet. I praktiken görs bedömningen av om upphävningsgrunden är laglig i efterhand när arbetstagaren gjort upphävningsgrunden för arbetsavtalet stridig. Om domstolen t.ex. i en tvist som gäller avslutande av anställningsförhållandet ålägger arbetsgivaren att betala arbetstagaren ersättning för grundlöst upphälvande av arbetsavtalet, ska domstolen samtidigt ta ställning till arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagarens kostnader för hemresan förutsatt att ett sådant yrkande har framställts i rättegången.

Momentets 4 punkt gäller avtal som upphör under prövotiden. För rätten till hemresa har det ingen betydelse vilkendera parten i anställningsförhållandet som häver arbetsavtalet under prövotiden. Inte heller hävningsgrunden inverkar på arbetsgivarens skyldighet att betala arbetstagarens resa inklusive uppehälle till arbetstagarens hemort.

Genom bestämmelsen i 5 punkten tryggas arbetstagarens rätt till fri hemresa när arbetsavtalet sägs upp av arbetstagaren. Förutsättningen för rätt till fri hemresa ska vara att orsaken till upphävandet av arbetsavtalet beror på arbetsgivaren. Som en sådan orsak betraktas att det saknas sådana förutsättningar att utföra arbete som vilar på arbetsgivarens ansvar. Arbetsgivaren ska vara skyldig att bekosta arbetstagarens resa till hemorten inklusive uppehälle när arbetstagaren har hävt arbetsavtalet av en grund som nämns i förslaget till 9 kap. 1 § 2 mom. eller sagt upp det av en orsak som beror på arbetstagaren, t.ex. på grund av försummelser som gäller lönebetalningen.

I 6 punkten föreskrivs om rätt till fri hemresa i en situation där arbetstagaren har upp-

hävt arbetsavtalet på grund av en farlig sjukdom i fartygets destinationshamn eller på grund av krigshot eller ett krigsliknande hot mot fartyget. I dessa situationer ska arbetsgivaren vara skyldig att bekosta arbetstagarens hemresa ända till hans eller hennes hemort, medan arbetsgivarens skyldighet enligt 53 § i sjömanslagen är mera begränsad. En bestämmelse om särskild uppsägningsrätt för arbetstagaren på grund av en farlig sjukdom eller krigshot eller ett krigsliknande hot mot fartyg finns i förslaget till 7 kap. 5 § 1 mom. 1 och 2 punkten. Begreppet krigsliknande hot behandlas mera ingående i samband med den paragrafen.

Enligt 3 mom. ska arbetstagaren när han eller hon säger upp eller häver sitt arbetsavtal samtidigt begära en fri hemresa. I praktiken blir bestämmelsen i första hand tillämplig i situationer enligt 1 mom., när arbetsavtalet sägs upp utomlands av arbetstagaren och i situationer som avses i 2 mom. 4–6 punkten.

3 §. *Ordande av hemresa.* I paragrafen åläggs arbetsgivaren skyldighet att ta hand om arrangemangen för arbetstagarens hemresa när arbetstagaren med stöd av bestämmelserna i detta kapitel har rätt till en hemresa på arbetsgivarens bekostnad. Om arbetstagaren själv ansvarar för resekostnaderna ska han eller hon också själv sköta researrangemangen.

I andra hand ska en finsk beskickning ansvara för researrangemangen. Om arbetsgivaren inte kan sköta researrangemangen eller bekosta resan, ålägger bestämmelsen beskickningen att ombesörja researrangemangen och kostnaderna. Beskickningen föreslås ha rätt att ta ut kostnaderna av arbetsgivaren, som enligt 2 § i första hand ska ordna och bekosta resan.

Innehållet i den föreslagna bestämmelsen motsvarar 56 § i den nuvarande sjömanslagen.

4 §. *Resekostnader som ersätts av statens medel.* I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens rätt att få ersättning av statens medel för kostnaderna för arbetstagarnas hemresor.

Paragrafens 1 mom. gäller omfattningen av statens ersättningsskyldighet och de resor som ska ersättas. Ersättningen är 50 procent av kostnaderna. I kostnaderna ingår också eventuella kostnader för uppehälle som uppkommer under resan. Rätten till ersättning

ska omfatta endast hemresor enligt 1 § 1 mom. när moderskaps-, särskild moderskaps, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet börjar, hemresor enligt 2 § 1 mom. och hemresor enligt 2 § 2 mom. 4 punkten som beror på hävning under prövotiden. Dessutom ersätts kostnaderna för hemresor av statens medel när arbetstagaren har sagt upp sitt arbetsavtal på grund av en farlig sjukdom i fartygets destinationshamn eller krigsliknande hot mot fartyget.

Till skillnad från nuläget ska arbetsgivarens rätt att få ersättning av statens medel inte vara geografiskt begränsad, utan kostnaderna för arbetstagarnas hemresor ska ersättas oberoende av var i världen de är bosatta. Genom bestämmelsen ges arbetsgivaren rätt att få ersättning av statens medel även för en ersättande arbetstagares resekostnader. Då ersätts endast kostnader för resor som arbetstagare företar från Europeiska gemenskapen eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet till fartyget. Statens andel av även dessa kostnader är 50 procent.

I 2 mom. föreskrivs om förfarandet vid ansökan om ersättning. Ersättning för resekostnader ska sökas skriftligt hos arbets- och näringsministeriet. Ersättning ska sökas inom ett år från utgången av det kalenderår under vilket resan företogs. Om ansökan görs efter den föreskrivna tiden föreligger ingen rätt till ersättning. Ändring i arbets- och näringsministeriets beslut om ersättning för resekostnader får sökas genom besvär. Besvärsmått, behörig förvaltningsdomstol och andra frågor i anslutning till besvär bestäms i enlighet med förvaltningsprocesslagen (586/1996) med stöd av den hänvisning som föreslås i 2 mom.

4 kap. **Arbetstagarens skyldigheter**

I detta kapitel föreskrivs sammanfattningsvis om arbetstagarens skyldigheter på ett sätt som motsvarar arbetsavtalslagen. Till följd av de särdrag som hänför sig till anställningsförhållanden till sjöss föreslås emellertid i kapitlet dessutom ingå bestämmelser om arbetstagarens skyldighet att stanna ombord, arbetstagarens personliga egendom ombord samt arbetstagarens skyldighet att närvara vid sjöförklaring.

1 §. Allmänna skyldigheter. I paragrafen föreskrivs om omfattningen av arbetstagarens huvudförpliktelse, dvs. att utföra arbete, och om kvalitetskraven därvid. Enligt paragrafen ska arbetstagaren utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Dessutom föreskrivs att arbetstagaren ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen. Förslaget motsvarar 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Arbetstagarens allmänna skyldigheter följer direkt redan av arbetsavtalet och arbetstagarens utfästelse där att sköta de uppgifter som överenskommit i arbetsavtalet. Den allmänna förpliktelsen i paragrafen kompletteras av de särskilda förpliktelser som föreskrivs i detta kapitel. Avsikten är inte att koppla några påföljder till överträdelse av enbart den allmänna förpliktelsen. I praktiken bedöms påföljderna av överträdelse av förpliktelsen att utföra arbete när det blir aktuellt att tolka andra bestämmelser, t.ex. uppsägnings- och hävningsgrunder eller den allmänna skadeståndsbestämmelsen.

2 §. Skydd i arbetet. Bestämmelser om arbetstagarens arbetarskyddsförpliktelser ingår i arbetarskyddslagen. Dessa förpliktelser kompletteras i denna paragraf av arbetstagarens avtalsbaserade förpliktelse att iaktta den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter. Enligt 1 mom. ska arbetstagaren på det sätt som anges i arbetarskyddslagen med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

I 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens skyldighet att handla aktivt. Enligt bestämmelsen ska arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap på arbetsplatsen samt i den last som fartyget transporterar som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

Bestämmelserna i paragrafen överensstämmer med motsvarande bestämmelser i arbetarskyddslagen. I 2 mom. har emellertid dessutom beaktats riskfaktorer som beror på den last som fartyget transporterar.

3 §. Konkurrerande verksamhet. Skyldigheten att undvika konkurrerande verksamhet faller inom ramen för arbetstagarens allmänna lojalitetsplikt, om vilken en allmän bestämmelse föreslås ingå i 1 §.

Enligt *1 mom.* får en arbetstagare inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets art och arbetstagarens ställning, såsom en handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Bestämmelsen om konkurrerande verksamhet grundar sig på bestämmelsen om konkurrerande arbetsavtal i 11 § i gällande lag. Det föreslås att i bestämmelsen stryks den i 11 § 2 mom. i gällande lag ingående bestämmelsen om att domstol på yrkande av arbetsgivaren kan förklara ett ingånget konkurrerande arbetsavtal hävt och förbjuda arbetstagaren att utöva den konkurrerande verksamheten. Trots detta kan förbudstalan med stöd av lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet riktas till en ny arbetsgivare eller en som är anställd hos denna.

Avsikten är att genom bestämmelsen i 1 mom. begränsa all konkurrerande verksamhet och inte enbart sådana konkurrerande arbetsavtal som ingåtts med en annan arbetsgivare. Vid bedömningen av huruvida en arbetstagares verksamhet är tillåten eller inte ska alltid såväl arbetets natur som arbetstagarens ställning beaktas. Vid tolkningen av bestämmelsen ska beaktas även bestämmelsen i 18 § 1 mom. grundlagen om näringsfrihet och rätt till arbete, enligt vilken var och en har rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Bestämmelsen föreslås utgöra en i lag föreskriven begränsning av denna grundläggande rättighet.

Begränsningen i fråga om konkurrerande verksamhet innebär inte att arbetsgivaren har ensamrätt att utnyttja arbetskapaciteten hos sina arbetstagare. Exempelvis ska en deltidsanställd eller en permitterad arbetstagare redan med hänsyn till ovan nämnda bestämmelse i grundlagen ha rätt att söka sig till arbete enligt hans eller hennes yrke hos en annan arbetsgivare, om inte något annat följer av arbetsuppdragets särskilda natur. Utöver bestämmelsen om begränsning av konkurrerande verksamhet föreslås att arbetstagarens

lojalitetsplikt regleras av 4 och 5 §. Begränsningarna i även dessa bestämmelser ska, i likhet med de motsvarande bestämmelserna i den gällande lagen, tolkas med hänsyn till verksamhetens natur jämfört med arbetets natur samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

I 1 mom. begränsas arbetstagarens verksamhet när den såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i ett anställningsförhållande uppenbart skadar arbetsgivaren. Enbart möjligheten att en skada kan uppstå är sålunda inte tillräcklig. Arbetstagarens skyldigheter ska bedömas utgående från huruvida det är uppenbart att den konkurrerande verksamheten skadar arbetsgivaren. Det föreslås att frågan ifall en handling strider mot god sed ska bedömas särskilt fall för fall. Sådan konkurrerande verksamhet som arbetsgivaren är medveten om redan när ett arbetsavtal ingås ska inte betraktas som verksamhet som är förbjuden enligt bestämmelsen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala om en dylik handlingsrätt under anställningstiden.

Enligt *2 mom.* får arbetstagaren medan anställningsförhållandet varar inte förbereda av konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara. Den föreslagna bestämmelse överensstämmer med motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen och den ska tolkas i enlighet med den rättspraxis som uppstått kring arbetsavtalslagens bestämmelse.

Paragrafens *3 mom.* motsvarar den gällande lagen. Enligt bestämmelsen ska en arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta ansvara jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

Överträdelse av bestämmelsen om konkurrerande verksamhet kan i sista hand leda till att anställningsförhållandet hävs eller sägs upp.

4 §. Affärs- och yrkeshemligheter. I paragrafen föreskrivs om förbud mot att röja affärs- och yrkeshemligheter, något som hör till trohetskyldigheterna. I bestämmelsen föreskrivs inte längre om förbud mot tagande av muta på samma sätt som i den gällande

lagen. I 30 kap. 8 § i strafflagen föreskrivs om förbud mot tagande av muta i näringsverksamhet. I 40 kap. 1—3 § i strafflagen föreskrivs dessutom att tagande av muta är straffbart för offentligt anställda arbetstagare.

Enligt *1 mom.* får arbetstagaren medan anställningsförhållandet varar inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört. Momentet motsvarar 3 kap. 4 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På samma sätt som i arbetsavtalslagen har man inte heller här i 1 mom. försökt definiera innehållet i begreppet affärs- eller yrkeshemlighet exakt. Affärs- eller yrkeshemligheter kan bestå av bl.a. ekonomiska eller tekniska uppgifter eller av uppgifter om arbetsmetoder, dataprogram, formler och kundregister. En affärs- eller yrkeshemlighet ska enligt en objektiv bedömning vara av betydelse för arbetsgivaren.

Enligt den föreslagna bestämmelsen ska det vara förbjudet för en arbetstagare att utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Förbudet har liksom i den gällande lagen begränsats till den tid som anställningsförhållandet varar, eftersom arbetstagaren i allmänhet efter att anställningsförhållandet upphört ska ha rätt att för sin utkomst utnyttja de färdigheter och erfarenheter som han eller hon förvärvat under den tid anställningen varade. Om de sekretessbelagda uppgifterna däremot har skaffats obehörigen, ska förbudet enligt andra meningen i 1 mom. fortgå också sedan anställningsförhållandet har upphört. Tystnadsplikten gällande uppgifter som skaffats obehörigen gäller så länge en affärs- eller yrkeshemlighet är av ekonomisk betydelse för den skyddade arbetsgivaren.

Varken 3 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller den föreslagna bestämmelsen förutsätter att arbetsgivaren meddelar att dessa uppgifter ska hållas hemliga.

I 30 kap. 5 § i strafflagen föreskrivs om brott mot företagshemlighet. Denna bestämmelse täcker också olovligt utnyttjande av affärs- och yrkeshemligheter eller obehörigt röjande av dem för någon annan. Arbetstagaren kan bestraffas om han eller hon har brutit

mot företagshemligheten för att bereda sig eller någon annan ekonomisk vinning eller skada en annan. Straffbarhet förutsätter att gärningen är uppsåtlig, medan förslaget till 4 § även omfattar röjande av affärs- och yrkeshemligheter av vållande.

I *2 mom.* ingår en bestämmelse om skadeståndsskyldighet som motsvarar bestämmelsen i den gällande lagen. Avsikten är att skadeståndsansvaret ska gälla såväl den som har brutit mot tystnadsplikten som den för vilken arbetstagaren röjt uppgifterna. För att undgå skadeståndsansvar ska den för vilken de sekretessbelagda uppgifterna röjdes ha handlat i god tro.

5 §. Konkurrensförbudsavtal. I paragrafen föreskrivs om de begränsningar som hänförs till ingåendet av konkurrensförbudsavtal. Den föreslagna paragrafen motsvarar 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Den föreslagna bestämmelsen hänförs till 3 §, som gäller konkurrerande verksamhet. I bestämmelsen begränsas endast sådant arbete och sådan annan verksamhet som såsom en konkurrerande handling i strid med god sed uppenbarligen skadar arbetsgivaren. Utgångspunkten föreslås vara att om verksamheten inte är förbjuden under den tid anställningsförhållandet varar, ska den inte heller vara det sedan anställningsförhållandet upphört. Avsikten är att arbetstagaren sedan anställningsförhållandet upphört ska omfattas av sådana på anställningsförhållandet grundade skyldigheter gentemot sin förra arbetstagare endast om ett särskilt avtal om detta har ingåtts.

Bestämmelser om de allmänna förutsättningarna för ingående av ett konkurrensförbudsavtal föreslås ingå i 1 och 2 mom. Enligt förslaget till *1 mom.* ska det av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet vara möjligt att genom ett avtal (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den förstnämnda arbetsgivaren. Likaså ska man genom ett konkurrensförbudsavtal när villkoren är uppfyllda kunna begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verk-

samhet. Konkurrensförbudsavtalet kan ingås antingen när arbetsavtalet ingås eller medan anställningsförhållandet varar.

Ett konkurrensförbudsavtal ska kunna grunda sig på synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet. Avsikten är att konkurrensförbudsavtal inte ska kunna ingås i uppgifter som inte är förknippade med ett faktiskt behov av konkurrensbegränsning med tanke på arbetsgivaren. Ett konkurrensförbudsavtal som ingås i strid med de allmänna förutsättningarna föreslås vara ogiltigt i sin helhet och härvid behöver skäligheten eller lagenligheten av dess enskilda villkor inte utredas.

I 2 mom. föreskrivs att vid bedömningen av om synnerligen vägande skäl föreligger ska bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på den specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter. Bedömningen ska göras från fall till fall.

I allmänhet ska tillåtelse till att ett avtal ingås anses vara grundat om arbetsgivaren förfogar över sådana kunskaper och sådant kunnande som konkurrenterna i allmänhet inte har tillgång till. Arbetsgivaren ska å ena sidan ha ett grundat behov att förhindra att viktiga uppgifter och kunskaper överförs till en konkurrerande verksamhet och å andra sidan ta hänsyn till arbetstagarens möjligheter att få sin utkomst genom arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet samt arbetstagarens rätt att fritt välja sin arbetsplats. Det föreslås att enbart en strävan att begränsa konkurrensen inte ska vara en godtagbar orsak för att ingå avtal. Grunderna för ett konkurrensförbudsavtal ska vara aktuella även när avtalet återopas.

Bevarandet av en affärs- eller yrkeshemlighet kunna utgöra grund för ett konkurrensförbudsavtal. En arbetsgivare som genom ett patent har fått patentskydd för en teknisk lösning har å andra sidan inte längre samma behov av ett konkurrensförbudsavtal för att bevara sin affärs- eller yrkeshemlighet.

Det föreslås att även sådan specialutbildning som arbetsgivaren har betalat ska kunna utgöra grund för ett konkurrensförbudsavtal.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl ska kostnaderna för utbildningen och sådana ledigheter med lön eller stipendier som arbetsgivaren beviljat med tanke på utbildningen beaktas. Redan av bestämmelsens ordalydelse framgår att sådan sedvanlig yrkesinriktad fortbildning, kompletterande utbildning eller introduktionsutbildning som arbetsgivaren erbjuder inte kan utgöra grund för avtal. Utbildning som arbetstagaren själv har ordnat och betalat, fastän den har inträffat under anställningstiden och är förknippad med anställningsförhållandet, kan i allmänhet inte utgöra grund för ingående av ett konkurrensförbudsavtal, om inte arbetsgivaren t.ex. har beviljat ledighet med lön för den tid utbildningen eller studierna i anslutning till den varar.

Enligt 2 mom. ska arbetstagarens ställning och uppgifter beaktas. Det föreslås att ett konkurrensförbudsavtal kan vara befogat om arbetstagaren är i en sådan ställning att han eller hon har tillgång till sådana med tanke på konkurrenssituationen viktiga eller skyddade uppgifter eller får motsvarande know-how eller annan kunskap. Informationen och kunskaperna ska vara sådana att det med beaktande av närings- och konkurrenslagstiftningen är godtagbart att de sekretessbeläggs.

I 3 mom. föreskrivs om på vilket sätt ett konkurrensförbudsavtal får begränsa arbetstagarens rättigheter. Det föreslås att genom ett avtal kan arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke begränsas för högst sex månader.

I analogi med den gällande lagen föreslås att i paragrafen inte ska föreskrivas om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till arbetstagaren för den tid konkurrensbegränsningen varar. Om arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne, kan tidsbegränsningen fastställas till högst ett år. Också denna bestämmelse motsvarar innehållsmässigt gällande lag. Om arbetsgivaren låter bli att betala den avtalade ersättningen ska arbetstagaren ha rätt att häva konkurrensförbudsavtalet på grund av avtalsbrott.

I 3 mom. föreskrivs i analogi med den gällande lagen om avtalsvite, som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader

som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande. Den vanliga påföljden för brott mot konkurrensförbudsavtal är skadestånd.

Begränsningen av avtalsvitesbeloppet föreslås gälla endast i sådana fall där ett avtal om avtalsvite har ingåtts. Om ett sådant avtal saknas, föreslås att den ersättning som arbetstagaren åläggs att betala för avtalsbrottet ska fastställas med stöd av bestämmelserna om skadestånd i denna lag. Skadeståndsbeloppet har inte begränsats, utan det beror på graden av arbetstagarens vållande.

I den första meningen i 4 mom. föreskrivs analogt med den gällande lagen att ett konkurrensförbudsavtal inte binder arbetstagaren, om anställningen har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. I bestämmelsen avses situationer där en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan sådana uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person eller där en arbetsgivare säger upp en arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. På samma sätt ska såsom ett på arbetsgivaren beroende skäl betraktas situationer där en arbetstagare säger upp eller häver ett arbetsavtal av orsaker som hänför sig till ett väsentligt avtalsbrott från arbetsgivarens sida. Om en arbetstagare sägs upp på sådana lagliga uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person föreslås konkurrensförbudsavtalet vara förpliktande för arbetstagaren. Likaså föreslås avtalet självfallet vara bindande, om arbetstagaren säger upp avtalet av orsaker som inte beror på arbetsgivaren.

I den andra meningen i 4 mom. föreslås att de begränsningar som hänför sig till begränsning av varaktigheten av ett konkurrensförbudsavtal och maximibeloppet för avtalsvite inte ska gälla arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift. Det föreslås att också konkurrensförbudsavtalen för dessa arbetstagare ska uppfylla de allmänna förutsättningar för ingående av konkurrensförbudsavtal som föreslås i 1 och 2 mom. Fastän begränsningarna enligt 3 mom. inte tillämpas på sådana konkurrens-

förbudsavtal, föreslås att längden av konkurrensförbudsavtal och oskäligen avtalsvillkor i fråga om avtalsvite ska kunna jämkas med stöd av rättshandlingslagen.

I 5 mom. föreslås på samma sätt som i den gällande lagen ingå en bestämmelse om att ett konkurrensförbudsavtal som ingåtts i strid med lagen är ogiltigt. Ett avtal som inte ingåtts av synnerligen vägande skäl ska vara ogiltigt. Det föreslås att ett i övrigt giltigt avtal, som dock utan giltig orsak har ingåtts för en längre tid än sex månader, enbart ska vara giltigt sex månader, och att ett avtal som ingåtts för en längre tid än ett år endast ska gälla ett år. Avsikten är att avtalsvitesklausulen endast ska vara bindande upp till ett belopp som motsvarar sex månaders lön. I momentet föreskrivs också analogt med den gällande lagen om tillämpning av rättshandlingslagen vid bedömning av giltigheten och jämkningen av ett konkurrensförbudsavtal. Skäligheten av ett konkurrensförbudsavtal ska bedömas med stöd av rättshandlingslagen, dvs. med beaktande av bestämmelserna i 36 och 38 § i rättshandlingslagen. I samband med bedömningen av om en förbindelse är oskäligen eller inte ska de fördelar och belastningar som avtalet medför för bägge parter beaktas. Med tanke på arbetsgivaren ska hänsyn tas till det behov av skydd som denne har t.ex. med tanke på tryggandet av affärs- och yrkeshemligheter.

Arbetstagarens handlingsfrihet eller möjligheter får inte begränsas mer än nödvändigt. Begränsningarna får sålunda inte göras mer omfattande än vad som är ändamålsenligt med hänsyn till konkurrensaspekten. Även beloppet av det vederlag som arbetstagaren får som ersättning och hans eller hennes möjligheter att övergå till en annan arbetsgivare ska beaktas. Frågan huruvida ett avtalsvite är skäligt eller inte ska avgöras med stöd av 36 § i rättshandlingslagen.

6 §. Arbetstagarens skyldighet att stanna ombord. I 1 mom. föreskrivs om arbetstagarnas skyldighet att stanna ombord under sin fritid. Arbetstagarna är skyldiga att göra detta endast om detta nödvändigtvis behövs med hänsyn till fartygets, lastens eller de ombordvarandes säkerhet. Motsvarande skyldighet åligger arbetstagarna också när deras närvaro behövs på grund av förberedelser för fartyg-

gets förestående avresa eller förhalning. För tydlighetens skull finns i momentet en hänvisning till 13 kap. 19 § i lagförslaget, där det föreskrivs om befälhavarens rätt att hindra en arbetstagare från att avlägsna sig från fartyget i vissa exceptionella situationer.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren för arbetstagarna anordna avgiftsfri transportförbindelse till land och där på hamnområdet, om sådan kan anordnas till kostnader som med hänsyn till förhållandena är skäliga.

Paragrafen baserar sig på bestämmelser i ILO:s konvention om arbete till sjöss och den motsvarar 10 § i den nuvarande sjömanslagen.

7 §. Arbetstagarens personliga egendom ombord. I 1 mom. föreskrivs på samma sätt som i 13 § 1 mom. i den gällande lagen att arbetstagare får inte ta med något sådant ombord som kan utsätta fartyget, de ombordvarande eller lasten för fara eller vålla oordning ombord. Det föreslås att förbudet mot att medföra handelsvaror ombord på fartyget i 13 § 1 mom. i den nuvarande sjömanslagen inte tas in i lagen om sjöarbetsavtal.

I 2 mom. föreskrivs om befälhavarens rätt att undersöka de utrymmen som arbetstagarna förfogar över, om han eller hon har anledning att misstänka att en arbetstagare har fört ombord något som kan förorsaka fara eller oordning. Granskningen ska göras i vittens närvaro. Om det i samband med granskningen hittas något som förorsakar fara eller oordning ombord på fartyget, har befälhavaren rätt att ta det i förvar eller låta föra det i land eller, om detta är nödvändigt, förstöra det.

8 §. Arbetstagarens skyldighet att närvara vid sjöförklaring. I paragrafen föreskrivs på samma sätt som i 14 § i den gällande lagen om skyldighet att närvara vid sjöförklaring. Skyldigheten begränsas till situationer där arbetstagarens närvaro behövs. I en sådan situation är arbetstagaren skyldig att stanna på den ort där sjöförklaringen ska avges eller i sådan närhet av denna ort att arbetstagaren kan infinna sig utan dröjsmål. Då ska arbetsgivaren betala arbetstagaren lön för ovan avsedda tid samt bekosta arbetstagarens uppehälle och de resor som behövs för att avge sjöförklaring.

5 kap. Familjeledighet

I detta kapitel föreskrivs om arbetstagarens rätt till familjeledigheter. I kapitlet föreslås ingå bestämmelser om moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt partiell föräldraledighet, vårdledighet och partiell vårdledighet samt tillfällig vårdledighet och frånvaro av tvingande familjeskäl. Förutom om rätten till familjeledighet föreskrivs i kapitlet om bl.a. uppdelning av ledigheter, förfaringsätten i anslutning till utnyttjande av ledigheter, t.ex. anmälan om familjeledighet och förtida avbrytande av vissa ledigheter. I kapitlet föreskrivs dessutom om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet och om arbetstagarens rätt att återvända till arbetet efter en familjeledighet.

1 §. Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. I paragrafen föreskrivs om arbetstagarens rätt till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet på ett sätt som motsvarar 32 § i den gällande lagen.

Frånvarons längd och tidpunkten för den bestäms i enlighet med de förmånsmånader som föreskrivs i sjukförsäkringslagen. Här om föreskrivs i 1 mom.

Enligt 9 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen börjar moderskapspenningensperioden tidigast 50 dagar och senast 30 dagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. Om barnet föds tidigare än så, börjar moderskapspenningensperioden när barnet föds. Moderskapspenningensperiodens och därmed också moderskapsledighetens längd är 105 vardagar oberoende av när den börjar.

I 2 kap. 3 § 2 mom. i förslaget föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att skydda en gravid arbetstagar och fostrets hälsa. Om det inte är möjligt att eliminera riskfaktorerna eller flytta arbetstagaren till andra uppgifter, har arbetstagaren rätt till särskild moderskapsledighet och att få särskild moderskapspenning för ledigheten. Rätten till särskild moderskapspenning fortsätter så länge som frånvaron från arbetet är nödvändig. Arbetstagarens rätt till särskild moderskapsledighet fortsätter lika länge som rätten till särskild moderskapspenning.

I 9 kap. 6 och 7 § i sjukförsäkringslagen föreskrivs om pappans rätt till faderskapspen-

ning. Under moderskaps- och föräldrapenningsperioden har pappan rätt till faderskapspenning för högst 18 vardagar, om han under denna tid deltar i vården av barnet och inte samtidigt är i förvärvsarbete. Det är möjligt att dela upp faderskapspenningsperioden på högst fyra perioder. Det föreskrivs ingen minimilängd på perioderna. Dessutom har en pappa som tar ut de 12 sista föräldraledighetsdagarna rätt att få faderskapspenning för ytterligare 24 vardagar efter det att föräldrapenningsperioden gått ut (den s.k. pappamånaden). Denna del av den ledighet som pappan förfogar över går inte att dela upp. Också adoptivföräldrar har motsvarande rätt till frånvaro från arbetet.

I 9 kap. 8—10 § i sjukförsäkringslagen föreskrivs om föräldrapenning som betalas för föräldraledighet. Om adoptivföräldrars föräldrapenningsperiod föreskrivs åter i 9 kap. 11 och 12 § i sjukförsäkringslagen. Också arbetstagarens rätt till föräldraledighet bestäms enligt dessa bestämmelser.

I 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens rätt att ta ut föräldraledighet i flera perioder än en. Bestämmelsen gör det också möjligt att dela föräldraledigheten. Enligt förslaget ska arbetstagaren ha rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder. Vardera perioden ska omfatta minst 25 vardagar.

2 §. Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden. I 1 mom. föreskrivs om förutsättningarna för att arbeta under moderskapspenningensperioden. Arbetstagaren får utföra arbete under moderskapspenningensperioden förutsatt att arbetet inte äventyrar mammans, fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Dessutom förutsätter arbete arbetsgivarens samtycke. Enligt förslaget ska arbete dock vara förbjudet nära nedkomsten, två veckor före den beräknade nedkomsten och två veckor efter nedkomsten. Enligt bestämmelsen kan arbetsgivaren och arbetstagaren om de så vill när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden. Det behöver inte finnas någon särskild orsak till att arbetet avbryts. Innehållet i 1 mom. motsvarar 32 a § i sjömanslagen.

Bestämmelsen i 2 mom. är ny när det gäller sjöarbete. En bestämmelse med motsvarande innehåll finns i 4 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen gör det möjligt att

smidigt dela upp föräldraledigheten mellan föräldrarna. Efter att ha kommit överens om saken med arbetsgivarna kan föräldrarna börja arbeta deltid och samtidigt ta ut partiell föräldraledighet. På så sätt delar föräldrarna på vårdansvaret för barnet. Om den ena föräldern redan arbetar deltid, behöver man inte särskilt avtala om förkortning av arbetstiden och sänkt lön för den förälderns del.

Ett avtal om deltidsarbete ska ingås för minst två månader.

I 3 mom. föreskrivs om avbrytande av deltidsarbete, om ändring av villkoren för deltidsarbete samt om arbetstagarens rätt att av grundad anledning avbryta deltidsarbetet. Enligt förslaget ska om avbrytande av deltidsarbete samt om ändring av villkoren överenskommas med arbetsgivaren. Av grundad anledning ska arbetstagaren kunna antingen återgå till föräldraledighet på heltid eller börja följa sin tidigare arbetstid även i det fallet att överenskommelse om saken inte nås med arbetsgivaren. En motsvarande bestämmelse finns i 4 kap. 2 § 3 mom. i arbetsavtalslagen.

Som en sådan grundad anledning som avses i bestämmelse betraktas en förändring i förutsättningarna för vården av barnet, t.ex. att barnet dör, den andra föräldern dör eller att föräldrarna skiljer sig. Även den andra förälderns ändrade möjligheter att ta deltidsansvar för vården av barnet kan ge arbetstagaren rätt att ensidigt avbryta deltidsarbetet.

Föräldrarnas försörjning under tiden för partiell föräldraledighet tryggas genom den lön som betalas för deltidsarbetet samt partiell föräldrapenning. Dagpenningen fastställs på det sätt som föreskrivs i sjukförsäkringslagen.

Möjligheterna att utföra deltidsarbete i uppgifter som hör till denna lags tillämpningsområde är begränsade. Det alterneringsystem som används ombord på fartyg sätter egna praktiska gränser för deltidsarbete. Endast i undantagsfall kan arbetstiderna ordnas så inom sjöarbete att det vore möjligt att arbeta deltid så att den dagliga arbetstiden förkortas. Helt omöjligt är det ändå inte eftersom lagen tillämpas under mycket varierande förhållande, t.ex. inom färjtrafiken från Salutorget i Helsingfors till Sveaborg och inom olika typer av kortvarig kryssningstrafik

utanför Helsingfors. De arbetstidsarrangemang som hänför sig till partiell föräldraledighet går att genomföra också inom ramen för det alterneringssystem som används ombord på fartyg. Om arbetsgivaren anser att de arbetstidsarrangemang som hänför sig till partiell föräldraledighet inte är genomförbara, kan arbetsgivaren låta bli att samtycka till sådana arrangemang, eftersom arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden förutsätter ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

3 §. Vårdledighet. I paragrafen föreskrivs om arbetstagarens rätt till vårdledighet. En arbetstagare ska ha rätt till vårdledighet för att vårda sitt eget barn och även något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll. Bestämmelsen ska också gälla föräldrar till adoptivbarn. Rätten till vårdledighet inträder tidigast efter det att föräldrapenningsperioden upphört och den fortgår till dess att barnet fyller tre år. Om arbetstagarens rätt till vårdledighet för att vårda sitt eget barn, ett barn som bor i samma hushåll och ett adoptivbarn föreskrivs i 1 mom.

Adoptivföräldrar har rätt till föräldraledighet som fortgår minst 200 vardagar räknat från adoptionen, varefter det är möjligt att vårda barnet under en vårdledighet på heltid till dess att barnet fyller tre år. Detta ska vara huvudregeln också vid vårdledighet som är avsedd för att vårda adoptivbarn. Huvudregeln ska tillämpas i situationer där barnet är mycket ungt när det adopteras. Särskilt vid adoptioner från utlandet är det rätt vanligt att barnet när det kommer till Finland är det i den åldern att den ledighet som är avsedd för vård av barn under tre år saknar praktisk betydelse. Av denna orsak är det nödvändigt att föreskriva om särskild rätt till vårdledighet för adoptivföräldrar. Den särskilda rätten till vårdledighet för adoptivföräldrar garanterar att ett barn kan vårdas hemma tills det har gått två år sedan barnet adopterades. Utnyttjandet av rätten till vårdledighet begränsas dock av att man inte kan var vårdledig mera när barnet har påbörjat den grundläggande utbildningen. Om barnet sålunda är sex år vid adoptionstidpunkten, upphör rätten till vårdledighet, som börjat när föräldraledigheten gått ut, när barnet som 7-åring övergår till

den grundläggande utbildningen, om inte barnet beviljas uppskov med skolstarten.

I 2 mom. föreskrivs om uppdelning av vårdledigheten. Det ska vara möjligt att ta ut vårdledighet i högst två perioder. Vardera perioden ska vara minst en månad lång. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om antalet vårdledighetsperioder och periodernas minimilängd på ett sätt som avviker från lagens bestämmelse. Barnets bägge föräldrar eller vårdnadshavare ska inte kunna vara vårdlediga samtidigt. Däremot ska det vara möjligt att den ena av föräldrarna eller vårdnadshavarna är moderskaps- eller föräldraledig och den andra samtidigt har tagit ut en period vårdledighet.

Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 32 b § i den nuvarande lagen och 4 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

4 §. Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet. Enligt huvudregeln i 1 mom. ska moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet anmälas minst två månader före ledighetens början. En kortare anmälningstid på en månad används när avsikten är att ledigheten ska fortgå högst 25 dagar. Den kortare anmälningstiden används i första hand vid anmälan om faderskapsledighet eller en föräldraledighetsperiod på högst 25 dagar.

På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 1 mom. vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt anmälningstiden på två månader eller den föreslagna anmälningstiden på en månad iakttas. Specialbestämmelsen är fortfarande nödvändig därför att meddelandet om den tidpunkt då adoptionen sker kan i praktiken komma i ett mycket sent skede, då det inte är möjligt att iakta de normala anmälningstiderna. Även i dessa fall ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt meddela arbetsgivaren att han eller hon planerar att ta ut faderskaps- eller föräldraledighet för att vårda ett adoptivbarn. Föräldrar till adoptivbarn, liksom andra föräldrar, ska anmäla vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

I 2 mom. föreskrivs om en särskild anmälningstid på en månad när det inte är möjligt att iakta en anmälningstid på två månader på grund av att maken börjar arbeta och arran-

gemangen kring vården av barnet till följd därav. För att en anmälningstid på en månad ska användas förutsätts dock att detta inte medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Inom sjöfarten kan en sådan betydande olägenhet vara en följd av det altemneringssystem som används ombord på fartyget och problemen med att få en vikarie. Om godkännandet av den kortare anmälningstiden medför orimliga svårigheter på arbetsplatsen med tanke på arbetsgivarens verksamhet och arbetsarrangemangen, kan arbetsgivaren vägra att gå med på en månads anmälningstid och lägga fram en motivering till detta. Betydande olägenhet bedöms på motsvarande sätt som arbetsgivarens rätt att vägra avtala om partiell vårdledighet. Sålunda ska en anmälningstid på en månad inte användas när arbetsgivaren visar att det skulle medföra sådan betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang om arbetstagaren tar ut föräldraledighet med kortare anmälningstid än två månader. Om arbetsgivaren av ovan nämnda skäl inte godkänner en anmälningstid på en månad, kan arbetstagaren ta ut föräldraledighet i enlighet med huvudregeln, dvs. två månader efter det att anmälan gjorts. Den kortare anmälningstiden gäller endast anmälan om ledighet, inte ändring av tidpunkten för redan anmäld ledighet.

I 3 mom. föreskrivs om förutsättningarna för att ändra tidpunkten för redan anmäld familjeledighet. En gjord anmälan om tidpunkten för familjeledighet och ledighetens längd är bindande för arbetstagaren, om det inte finns grundad anledning att ändra tidpunkten därför att förutsättningarna för vården av barnet har ändrats. Grundad anledning ska bedömas enligt samma kriterier som har angetts i samband med 2 §.

Om det är nödvändigt att ändra tidpunkten för ledigheten på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd, får arbetstagaren tidigarelägga moderskapsledigheten eller ändra tidpunkten för faderskapsledighet som man tänkt hålla i samband med nedkomsten genom att anmäla detta så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan le-

digheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

5 §. Partiell vårdledighet. Enligt förslaget till 1 mom. ska partiell vårdledighet kunna ges en arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare minst sex månader under de senaste 12 månaderna. Det ska vara möjligt att få partiell vårdledighet för att vårda sitt eget barn eller något annat barn som bor i samma hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet dock tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. Partiell vårdledighet kan dessutom fås för vård av ett barn med funktionsnedsättning eller ett långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg till dess barnet fyller 18 år. För att rätten ska tillgodose förutsätts att arbetstagaren tillställer arbetsgivaren en utredning om barnets särskilda behov av vård och omsorg. Det som i första hand kommer i fråga är en medicinsk bedömning av barnets sjukdom och funktionsförmåga. Bestämmelsen om arbetstagarens rätt till förlängd partiell vårdledighet bedöms på samma grunder som motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen.

Användningen av partiell vårdledighet ska basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Efter att arbetstagaren fått en utredning av arbetstagaren om barnets särskilda behov av vård eller omsorg på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning ska han dock enligt 2 mom. ha rätt att vägra att avtala om partiell vårdledighet endast om arbetstidsförkortningen åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter. Partiell vårdledighet åsamkar fartygets verksamhet allvarliga olägenheter t.ex. när det altemneringssystem som används ombord på fartyget eller de områden som fartyget trafikerar inte möjliggör en förkortning av arbetstagarens arbetstid. Också avsevärda svårigheter att hitta en kunnig vikarie för deltidsarbete när en arbetstagare övergår till partiell vårdledighet utgör en sådan allvarlig olägenhet som avses i bestämmelsen. Å andra sidan, om flera arbetstagare som arbetar ombord på fartyget är villiga att

övergå till deltidsarbete, har arbetsgivaren inte rätt att med stöd av denna bestämmelse vägra bevilja partiell vårdledighet.

Partiell vårdledighet baserar sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förkortning av arbetstiden. Avtalet ingås i allmänhet för viss tid. Ett avtal om partiell vårdledighet som är avsett för vården av ett barn med funktionsnedsättning eller ett långtidssjukt barn kan ingås så att det gäller till dess att barnet fyller 18 år.

Ett avtal som ingåtts för viss tid är bindande för avtalsparterna under hela avtalsperioden. Det kan upphöra att gälla under avtalsperioden endast genom ett avtal mellan parterna eller när förutsättningarna enligt 6 § för att avbryta den partiella vårdledigheten föreligger. Att avbryta en partiell vårdledighet genom ensidiga åtgärder från arbetstagarens sida är således möjligt endast av grundad anledning till följd av en förändring i förutsättningarna för vården av barnet. I fråga om grundad anledning hänvisas till det som anförts i samband med 2 §.

I 3 mom. föreskrivs om sättet att hålla partiell vårdledighet när arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om den, men arbetstagaren med stöd av 2 mom. inte har rätt att vägra att ingå ett avtal om partiell vårdledighet eller att ge vårdledighet. Någon motsvarande bestämmelse ingår inte i den nuvarande sjömanslagen utan enligt den gällande lagen är partiell vårdledighet en ren avtalsfråga.

Om den partiella vårdledigheten inte bedöms åsamka arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet sådana allvarliga olägenheter som avses i 2 mom., har arbetstagaren rätt till partiell vårdledighet. Om arbetstagaren och arbetsgivaren inte når avtal om detaljerna kring vårdledighetsarrangemangen, ska arbetstagaren ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges genom att arbetstagarens arbetstid förkortas till hälften av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd som utför motsvarande arbete i enlighet med det altemneringssystem som tillämpas ombord.

Resekostnaderna i anslutning till utnyttjandet av partiell vårdledighet ska enligt förslaget betalas av arbetstagaren själv.

Med barn avses fortfarande inte bara arbetstagarens eget barn, inklusive adoptivbarn, utan också makens och sambons barn samt ett barn som är placerat i familjen eller ett barn som familjen varaktigt har hand om.

6 §. Avbrytande av partiell vårdledighet. Partiell vårdledighet baserar sig i regel på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förkortning av arbetstiden. Avtalet ingås i allmänhet för viss tid. Ett avtal om partiell vårdledighet som är avsett för vården av ett barn med funktionsnedsättning eller ett långtidssjukt barn kan ingås så att det gäller till dess att barnet fyller 18 år.

Ett avtal som ingåtts för viss tid är bindande för avtalsparterna under hela avtalsperioden. Det kan i princip upphöra att gälla under avtalsperioden endast genom ett avtal mellan parterna. Att avbryta en partiell vårdledighet genom ensidiga åtgärder från arbetstagarens sida är möjligt endast av grundad anledning till följd av en förändring i förutsättningarna för vården av barnet. Då ska arbetsgivaren underrättas om att ledigheten avbryts minst en månad tidigare.

Paragrafen motsvarar 32 d § 3 mom. i sjömanslagen.

7 §. Tillfällig vårdledighet. Enligt 1 mom. ska en arbetstagare ha rätt att få tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda ett barn under tio år som plötsligt insjuknat. Arbetstagaren ska ha rätt att tillfälligt vara borta från arbetet för att ordna vården av barnet eller vårda barnet när det är fråga om arbetstagarens eget barn, antingen ett biologiskt barn eller adoptivbarn oberoende av om barnet bor i samma hushåll som arbetstagaren. Arbetstagaren ska ha motsvarande rätt också när ett barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll insjuknar.

För att få tillfällig vårdledighet förutsätts inte att arbetstagaren går i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland. I övrigt motsvarar bestämmelsen 32 e § 1 mom. i sjömanslagen.

Endast den ena av barnets föräldrar eller vårdnadshavare ska ha rätt till tillfällig vårdledighet åt gången. Förutsättningen för att få

tillfällig vårdledighet ska vara behov av att ordna vården eller att vårda barnet. Av denna orsak ska arbetstagaren inte ha rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller om inte han eller hon annars är oförmögen att sköta barnet.

Den tillfälliga vårdledighetens längd ska vara högst fyra arbetsdagar per sjukdom. Föräldrarna ska kunna dela tiden mellan sig. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet ska ha rätt till tillfällig vårdledighet när villkoren är uppfyllda.

Enligt 2 mom. ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet så snart som möjligt. Bestämmelsen motsvarar 32 e § 2 mom. i sjömanslagen.

Arbetstagaren ska uppskatta hur länge han eller hon kommer att vara borta så att arbetsgivaren kan förbereda sig på arbetsarrangemang som arbetstagarens frånvaro eventuellt förutsätter. Vanligtvis är det möjligt att anmäla tillfällig vårdledighet genast när frånvarobehovet yppar sig. I vissa fall kan barnets sjukdom dock förutsätta att arbetstagaren vidtar sådana åtgärder i anslutning till vården av barnet som hindrar honom eller henne från att anmäla frånvaron direkt.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren förete en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten. Som tillförlitlig utredning betraktas i första hand läkarintyg. Beroende på omständigheterna och t.ex. praxis på arbetsplatsen kan även en annan utredning om orsaken till tillfällig vårdledighet emellertid betraktas som tillräcklig. Vid behov ska arbetstagaren också lämna en utredning om att endast den ena av barnets föräldrar har haft tillfällig vårdledighet åt gången.

8 §. Frånvaro av tvingande familjeskäl. Enligt 1 mom. ska en arbetstagare ha rätt att tillfälligt vara borta från arbetet när arbetstagarens omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. Innehållet i bestämmelsen motsvarar i huvudsak 32 f § i sjömanslagen. Till skillnad från nuläget förutsätts inte längre att arbetstagaren går

i land och åter går ombord på fartyget i en hamn i Finland.

Det går inte att definiera begreppet familj uttömmande. Med familj avses i bestämmelsen förutom människor som bor i samma hushåll under familjeliknande förhållande även t.ex. deras nära anhöriga i uppåtstigande eller nedåtgående led.

Syftet med bestämmelsen är att ge arbetstagaren rätt att utebli från arbetet i plötsliga och oförutsägbara situationer. Bestämmelsen är begränsad till att gälla en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbar arbetstagarens familj. I bestämmelsen förutsätts inte att den tvingande orsak som ger rätt till frånvaro skulle ha samband med arbetstagarens familjemedlems sjukdom eller en olycka som drabbat denne, utan även en annan persons sjukdom eller en olycka som drabbat någon annan kan medföra rätt till frånvaro. Exempelvis om arbetstagarens barn vårdas i hemmet av en utomstående vårdare kan vårdarens sjukdom ge rätt till tillfällig frånvaro från arbetet till dess att arbetstagaren förmår ordna vården av barnen på något annat sätt. En olycka som inträffat eller hot om olycka i exempelvis arbetstagarens bostadshus, t.ex. en vattenskada eller olycka, kan ge arbetstagaren rätt att vara frånvarande från arbetet.

För att arbetstagaren ska ha rätt att vara frånvarande förutsätts att hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig. Detta innebär t.ex. en situation där arbetstagarens måste åka till olycksplatsen eller sjukhuset på grund av en olycka som drabbat en familjemedlem.

Förslaget till bestämmelse om arbetstagarens rätt att vara borta från arbetet av tvingande familjeskäl avviker i någon mån från motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen. Detta beror på de särskilda förhållanden som är förknippade med fartygsarbete. En förutsättning för att man ska få utnyttja rätten är att arbetstagarens plötsliga frånvaro inte äventyrar fartygets sjösäkerhet, som det föreskrivs om i lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg.

Sjöarbetets särskilda natur bör beaktas när man ska bedöma rätten till frånvaro för sådana arbetstagare vilkas närvaro på arbetsplatsen är nödvändig för fartygets sjöduglighet.

För att sådana personer ska få rätt att vara borta från arbetet förutsätts att man får en ersättande person som tar den frånvarandes arbetsskift, om fartygets fortsatta sjöduglighet förutsätter det. Arbetstagarnas rätt till frånvaro från arbetet är alltså olika beroende på vilka uppgifter arbetstagaren handhar ombord.

Enligt 2 mom. ska frånvaron och orsaken till den anmälas så snart som möjligt. Utgångspunkten är således att arbetstagaren medan han eller hon ännu är i arbete under rättar arbetsgivaren om att han eller hon måste lämna arbetet av en tvingande orsak. Om detta inte är praktiskt möjligt ska arbetsgivaren i en situation som avses i bestämmelsen kunna lämna arbetsplatsen utan att anmäla det på förhand. När det är fråga om en arbetstagare vars närvaro på arbetsplatsen är nödvändig med tanke på sjösäkerheten, ska behovet av frånvaro alltid anmälas på förhand och samtidigt ska möjligheterna att ordna en reserv på arbetsplatsen utredas.

Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om orsakerna till frånvaron. Tillförlitlig utredning kan beroende på ärendets art vara ett läkarintyg, en myndighetsutredning eller t.ex. husbolagets eller disponentens utredning.

9 §. Lönebetalningsskyldighet. Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren fortfarande i regel inte vara skyldig att betala lön för tiden för familjeledigheter. På nuvarande sätt ska arbetsgivaren dock vara skyldig att betala lön för tiden för moderskapsledighet till en arbetstagare vars anställningsförhållande har varat minst sex månader utan avbrott före moderskapsledighetens början. Lönebetalningsskyldighetens tidsmässiga utsträckning bestäms utgående från arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid. Bestämmelsen motsvarar bestämmelsen i 32 h § 1 mom. i sjömanslagen om arbetsgivarens skyldighet att betala lön för moderskapsledighet.

Enligt 32 h § 2 mom. i den nuvarande sjömanslagen är arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagaren lön för sjukdomstid enligt 25 § också när arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en sjukdom som har samband med graviditet. Skyldighet att betala lön för sjukdomstid föreligger dock inte under arbetstagarens moderskaps- eller

föräldraledighet. Det föreslås inte att någon särskild bestämmelse om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet intas i lagen, utan i fortsättningen bestäms arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid i enlighet med 2 kap. 10 §, som gäller lönen för sjukdomstid, också när arbetsförmågan beror på en sjukdom som har samband med graviditet.

I 2 mom. åläggs arbetsgivaren att ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar under graviditeten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid. I praktiken innebär bestämmelsen att arbetstagaren kan delta i medicinska undersökningar som föregår nedkomsten med full lön, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen medan 2 mom. motsvarar 32 h § 3 mom. i den nuvarande sjömanslagen.

10 §. Återgång till arbetet. I paragrafen föreskrivs om arbetstagarens rätt att återvända till arbetet sedan familjeledigheten upphört. I första hand ska arbetstagaren ha rätt att återvända till sitt tidigare arbete. Detta inbegriper också rätt för arbetstagaren att återvända till arbete på samma fartyg där han eller hon arbetade före familjeledigheten. Arbetstagarens anställningsvillkor ska förbli åtminstone som tidigare med undantag för sådana förändringar som överlag inträffat i anställningsförhållandena under familjeledigheten. En arbetstagare som återvänder från partiell vårdledighet ska på motsvarande sätt ha rätt att återgå till sin tidigare arbetstid.

Om det inte är möjligt att återvända till det tidigare arbetet, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet. Arbetsgivaren ska alltså inte ha rätt att erbjuda vilket som helst arbete i stället för det tidigare arbetet, utan det arbete som erbjuds ska både överensstämma med arbetstagarens arbetsavtal och motsvara det tidigare arbetet. När man bedömer om det erbjudna och tidigare arbetet motsvarar varandra ska uppmärksamhet fästas inte bara vid innehållet i arbetstagarens tidigare arbete utan också vid arbetstagarens utbildning och erfarenhet. Om inte heller arbete som överensstämmer med arbetsavtalet och motsvarar det tidigare

arbete finns att erbjuda, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren annat arbete som överensstämmer med arbetstagarens arbetsavtal.

Det är inte alltid möjligt att erbjuda en arbetstagare som återvänder från familjeledighet hans eller hennes tidigare arbete eller något annat arbete som överensstämmer med hans eller hennes arbetsavtal. På arbetsgivarens rätt att säga upp eller permittera arbetstagaren i ett sådant fall tillämpas de allmänna bestämmelserna om uppsägning av arbetsavtalet och permittering samt utbildnings- och omplaceringsskyldighet i anslutning därtill.

Paragrafen motsvarar 4 kap. 8 § i arbetsavtalslagen och innehållet motsvarar i sak bestämmelsen i 40 § i den nuvarande sjömanslagen om rätt för arbetstagaren att återvända till sitt tidigare arbete efter att familjeledigheten upphört.

6 kap. **Permittering**

Avsikten är att i kapitlet sammanfattningsvis föreskriva om förutsättningarna för permittering samt om förfaringssätten i samband med permittering. Dessutom föreslås bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens ställning under en permittering samt om upphävande av anställningsförhållandet på grundval av en permittering medan anställningen varar. Bestämmelserna i kapitlet överensstämmer med motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen.

1 §. Definition av permittering. I 1 § föreslås en definition av begreppet permittering. Med permittering avses enligt 1 mom. att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Behovet av permittering ska bero på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Den föreslås kunna grunda sig på ett ensidigt beslut av arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetstagarna är eniga om grunderna för permitteringen samt sättet att verkställa den, på ett avtal. Det föreslås att en permittering, också när den grundar sig på ett avtal, ska göras på initiativ av arbetsgivaren. Situationer där initiativet om att avbryta arbetet och betalningen av lönen kommer från arbetstagaren och baserar sig på hans eller hennes behov föreslås inte falla

inom ramen för permittering enligt detta kapitel, fastän parternas ställning med tanke på de huvudsakliga förpliktelser som hänför sig till arbetsavtalet är likartad. Avsikten är att de verkningar som ett på arbetstagarens initiativ avtalat avbrytande av arbetet och lönebetalningen har t.ex. på intjänandet av semester eller förmånerna inom utkomstskyddet för arbetslösa fastställs enligt bestämmelserna i ifrågavarande lagar.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren, om de grunder som anges i 2 § föreligger, permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare. Permitteringen föreslås kunna verkställas genom att helt avbryta utförandet av arbetet eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga regelbundna arbetstid räknat per vecka eller dygn.

Syftet med permitteringen är att ge ett företag eller någon annan arbetsgivarsammanslutning möjlighet att anpassa sin verksamhet till de rådande verksamhetsbetingelserna. Fastän arbetsgivaren kan permittera sina arbetstagare tills vidare, ska permittering dock alltid vidtas endast som en tillfällig åtgärd. Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare endast i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen. Sålunda ska det sätt genom vilket en permittering verkställs och den tid permitteringen varar samt den tid med vilken arbetstiden förkortats stå i rätt proportion till det behov som följer av arbetsgivarens ändrade verksamhetsbetingelser.

Under permitteringen berörs arbetstagaren inte av skyldigheten att utföra arbete och arbetsgivaren berörs på motsvarande sätt inte av skyldigheten att betala lön. Det föreslås att de övriga skyldigheter som avtalsparterna har på grund av arbetsavtalet däremot ska bibehållas under permitteringstiden. Arbetstagarens lojalitetsplikt, som grundar sig på arbetsavtalet och 4 kap. 1 §, föreslås gälla även under permitteringen, dock i en något annan form eller omfattning. Detta följer av bl.a. bestämmelserna i 2 mom. om arbetstagarens rätt att ta annat arbete medan permitteringen varar.

När en arbetstagare ingår ett nytt arbetsavtal ska han eller hon dock beakta det förra arbetsavtalets prioritet. När en permittering upphör ska arbetstagaren vara skyldig att

återgå till sin egentliga arbetsgivare enligt vad som anges i 6 §. När en arbetstagare ingår ett nytt arbetsavtal för den tid permitteringen varar ska arbetstagaren dessutom se till att han eller hon inte ingår ett sådant med tanke på sin arbetsgivares verksamhet konkurrerande arbetsavtal som avses i 4 kap. 3 § i lagförslaget. Tystnadsplikten gäller under permitteringen.

I 2 mom. föreslås en hänvisning till 13 kap. 7 §, som gäller arbetstagarens rätt att under permitteringen utnyttja en bostadslägenhet som getts som löneförmån.

2 §. Grunder för permittering. Enligt 1 mom. 1 punkten får arbetsgivaren permittera en arbetstagare om arbetsgivaren har sådana i 8 kap. 3 § i lagförslaget avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker för att säga upp arbetsavtalet. En arbetstagare ska således kunna permitteras om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt, och arbetstagaren inte kan placeras i eller skäligen omskolas för andra uppgifter. En arbetstagare får däremot inte permitteras på sådana i 8 kap. 2 § avsedda uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person och inte heller då sådana hävningsgrunder som avses i 9 kap. 1 § 1 mom. föreligger.

Enligt 1 mom. 2 punkten får arbetsgivaren genom ett ensidigt beslut permittera en arbetstagare även i sådana fall där det till buds stående arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar för att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. Avsikten är att permittering av en arbetstagare ska vara möjlig endast om arbetet eller förutsättningarna för att erbjuda arbete har minskat tillfälligt. Förutsättningarna för arbetet eller för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om det kan beräknas att det finns förutsättningar för högst 90 dagar. Syftet med den tid om 90 dagar som anges som gräns för att arbetet anses ha minskat tillfälligt är ändå inte att ta ställning till huruvida den minskning av arbetet som utgör en förutsättning för sådan uppsägning av ekonomiska

orsaker eller av produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3 § är bestående eller inte, utan att visa att enligt 2 punkten får en arbetstagare permitteras för viss tid eller för en uppskattad tid som understiger 90 dagar.

Ovan avsedda 90-dagars regel är avsedd att utgöra ett slags flexibelt mått på en permittering för viss tid. Om arbetsgivaren har behov att ytterligare permittera en arbetstagare efter en permittering som varat i 90 dagar, kan permitteringen genom beslut av arbetsgivaren förlängas för en kort bestämd tid förutsatt att grunderna enligt 2 punkten fortfarande föreligger. Avsikten är att om förlängning av en permittering kan även avtalas under de förutsättningar som anges i 2 mom. Om arbetsgivaren redan på förhand vet att behovet av permittering kommer att fortgå något längre än 90 dagar, kan arbetstagaren permitteras för denna bestämda tid.

Det föreslås att en permittering under de förutsättningar som anges i 1 eller 2 punkten även kan genomföras genom förkortning av arbetstagarens regelbundna arbetstid. Meningen är att arbetstiden endast får förkortas i den mån det är nödvändigt med tanke på den minskade arbetsmängden. Då ska både den tid med vilken arbetstiden förkortas och dess varaktighet beaktas. Om grunderna enligt 1 punkten föreligger kan arbetstiden också förkortas tills vidare.

En förutsättning för permittering föreslås både enligt 1 och 2 punkten vara att arbetstagaren inte i stället för permittering kan erbjudas annat arbete eller ordnas utbildning i enlighet med vad som föreslås i 8 kap. 4 §. När en arbetsgivare permitterar en arbetstagare för viss tid med stöd av 2 punkten föreslås att skyldigheten att erbjuda arbete eller ordna utbildning inte ska vara fullt så omfattande. Det föreslås att innebörden av denna skyldighet ska bedömas särskilt i varje enskilt fall av permittering med beaktande av bl.a. de behov som följer av arbetsgivarens verksamhet samt av arbetsgivarens verksamhetsbetingelser överlag. Avsikten är att skyldigheten att erbjuda annat arbete och ordna utbildning ska gälla även permitteringar som verkställs genom en förkortning av arbetstiden.

Enligt 2 mom. får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om permittering och om sätten

att verkställa den på arbetsplatsen endast medan anställningen varar särskilt i varje enskild situation och inte allmänt taget t.ex. när ett arbetsavtal ingås. Man ska också kunna avtala om en kortare tid för meddelande om permittering än vad som föreskrivs i 4 §. Enligt förslaget ska arbetstagaren med stöd av avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kunna permitteras endast för viss tid och endast om detta är nödvändigt med hänsyn till arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

För att grund för permittering ska föreligga förutsätts att det antingen allmänt på arbetsplatsen eller mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare råder enighet om behovet av permittering och dessutom om hur långvarig permittering som krävs för att trygga arbetsgivarens verksamhetsbetingelser. När det gäller längden av en permittering föreslås inte att avtalsfriheten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren begränsas på det sätt som anges i 1 mom. 2 punkten.

Permittering av en visstidsanställd arbetstagare genom arbetsgivarens beslut föreslås vara möjligt endast enligt de villkor som anges i 3 mom. Då ett arbetsavtal ingås för viss tid förbinder sig avtalsparterna att uppfylla de förpliktelser som följer av avtalet under hela den avtalade tiden, om inte avtalet med stöd av uppsägningsgrunderna, de i lag föreskrivna hävningsgrunderna eller sådana särskilda orsaker som anges i 8 kap. 6 och 7 § kan upphöra före avtalsperiodens utgång. Av denna anledning föreslås att arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast när han eller hon är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren, om han eller hon vore i arbete. Avsikten är att det särskilda skydd för en ordinarie arbetstagare som grundar sig på lag eller en kollektivavtalsbestämmelse, t.ex. hans eller hennes ställning i permitteringsordningen, inte ska beaktas härvid. Bestämmelsen innebär att en vikarie som anställts i ett avtal för viss tid ska sålunda inte åtnjuta ett bättre permitteringskydd än den arbetstagare med ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, vars vikarie den förstnämnda arbetstagaren är.

Permitteras en visstidsanställd arbetstagare ska han eller hon ha rätt att häva avtalet i överensstämmelse med 9 kap. 1 § 2 mom. i lagförslaget. Under permitteringen ska arbetstagaren också ha rätt att säga upp avtalet på det sätt som avses i 7 §.

I 4 mom. föreskrivs om permitteringskyddet för en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal. Avsikten är att permittering ska vara möjlig endast på de grunder som anges i 8 kap. 9 § 2 mom. Den grundläggande principen är att en förtroendeman permitteras sist, förutsatt att han eller hon med hänsyn till sin yrkesskicklighet och erfarenhet klarar av de uppgifter som kvarstår.

3 §. Förhandsinformation och hörande av arbetstagare. I 1 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren förhandsinformation om permitteringen. Avsikten med skyldigheten att ge förhandsinformation är att säkerställa att arbetstagaren i ett så tidigt skede som möjligt får information om den förestående permitteringen. Förhandsinformationen ska ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Förhandsinformationen kan ges muntligen eller skriftligen. Informationen ska innehålla uppgifter om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och dess längd. Av förhandsinformationen ska sålunda framgå arbetsgivarens uppskattning av bl.a. om permitteringen genomförs på deltid eller heltid och om permitteringen är sammanhängande eller om den består av flera separata permitteringsperioder.

Det föreslås att förhandsinformationen i allmänhet ska ges arbetstagaren personligen. Om permitteringen gäller flera arbetstagare ska informationen kunna ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt i stället för arbetstagaren.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren bereda arbetstagarna eller deras representant tillfälle att höras om informationen. Genom bestämmelsen bereds arbetstagarna rätt att framföra sin åsikt om den planerade permitteringen även i sådana företag som inte omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/2007). Avsikten är att tillfället att bli hörd ordnas efter att förhandsinformationen

givits, men innan meddelandet om permittering ges så att arbetsgivaren kan beakta arbetstagarnas synpunkter innan det slutliga beslutet om permittering fattas. Avsikten är att det inte ska finnas separata sanktioner för överträdelse av bestämmelserna i 1 och 2 mom.

Enligt 3 mom. ska skyldighet att ge förhandsinformation dock inte föreligga, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av ska ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant. Dyliga bestämmelser ingår framför allt i lagen om samarbete inom företag samt i vissa kollektivavtal.

4 §. Meddelande om permittering. Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet om permittering ska i första hand ges arbetstagaren personligen. Det vore ändamålsenligt att meddelandet om permittering i regel ges skriftligen, men även ett muntligt meddelande föreslås vara giltigt.

Meddelandet kan inte alltid ges personligen. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form. Meddelandet ska även då tillställas arbetstagaren i så god tid att han eller hon får kännedom om detta senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Med ett meddelande i elektronisk form avses att meddelandet sänds t.ex. per telefax eller elektronisk post. Den part som åberopar meddelandet ska bevisa tidpunkten för när meddelandet om permittering har kommit till mottagarens kännedom. Meddelandet om permittering ska i regel alltid ges den arbetstagare som ska permitteras personligen, och då ska det alltså inte vara möjligt att i stället för arbetstagaren utan hans eller hennes samtycke delge meddelandet en representant för arbetstagaren.

Det föreslås att i meddelandet om permittering ska nämnas grunderna för permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringsens längd eller beräknade längd. Längden av en permittering på viss tid ska meddelas exakt. I fråga om en permittering som gäller tills vidare ska däremot den beräknade längden meddelas. Avsikten är att bedömningen

inte ska vara bindande för arbetsgivaren och att en felbedömning av tiden inte förutsätter ett nytt meddelande om permittering.

Syftet med meddelandet om permittering är att ge arbetstagaren möjlighet att förbereda sig på att arbetet och lönebetalningen avbryts. Ett dylikt behov finns inte om en arbetstagares arbete och lönebetalning redan har avbrutits av någon annan orsak, t.ex. familjeledighet, studieledighet eller fullgörande av värnplikt. Därför föreslås att i 2 mom. tas in en bestämmelse enligt vilken skyldighet att ge ett meddelande inte ska gälla, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren på grund av annan frånvaro från arbetet. Om en arbetstagare under den tid permitteringen varar skulle meddela att han eller hon återvänder till sitt arbete tidigare än väntat, dvs. redan före permitteringsens utgång, ska arbetsgivaren dock ge arbetstagaren ett meddelande om permittering.

Enligt 3 mom. ska permitteringsmeddelandet även delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Utöver detta ska arbetsgivaren underrätta arbetskraftsmyndigheterna om permitteringen, förutsatt att permitteringen gäller minst tio arbetstagare. Syftet med underrättelsen är att arbetskraftsmyndigheterna redan på förhand ska ha möjlighet att förbereda sig på omfattande permitteringar samt planera vilka utbildnings- eller andra åtgärder som ska vidtas med tanke på permitteringarna. Om arbetsgivaren omfattas av motsvarande skyldighet enligt någon annan lag, behöver arbetskraftsmyndigheterna dock inte underrättas.

5 §. Intyg om permittering. Enligt 4 § ska arbetsgivaren inte vara skyldig att ge ett meddelande om permittering skriftligen. Arbetstagaren behöver dock i allmänhet ett skriftligt intyg om permitteringen t.ex. för ansökan om arbetslöshetsdagpenning. Därför föreslås att i paragrafen tas in en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren ska ge ett skriftligt intyg om permittering, om arbetstagaren begär detta. Av intyget ska framgå motsvarande uppgifter som av meddelandet om permittering, dvs. åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringsens längd eller beräknade längd. Det föreslås att arbetsgivaren inte ska vara

skyldig att ge ett separat intyg om permittering, om meddelandet om permittering har givits skriftligen och ovan nämnda uppgifter framgår av intyget.

6 §. Återupptagande av arbetet efter permittering. En arbetstagare som permitterats tills vidare har inte när permitteringen börjar exakta uppgifter om tidpunkten för när permitteringen upphör. Arbetstagaren har i allmänhet inte heller under den tid permitteringen varar möjlighet att beräkna tidpunkten för permitterings upphörande. Eftersom arbetstagaren ska ges en rimlig tid att förbereda sig på att permitteringen upphör, föreslås att det i 1 mom. tas in en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas ska meddela en arbetstagare som är permitterad tills vidare om detta. Det föreslås att arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan ska kunna avtala om en annan tidsfrist för meddelandet.

Enligt 1 § 2 mom. får en permitterad arbetstagare ta annat arbete medan permitteringen varar. En arbetstagare som permitterats tills vidare ska dock enligt vad som anförts ovan vara skyldig att återuppta arbetet hos sin egentliga arbetsgivare inom sju dagar från det meddelandet om detta gavs. Eftersom den kortaste uppsägningstid som enligt 7 kap. 4 § 2 mom. i lagförslaget ska iakttas av en arbetstagare är 14 dagar, ska arbetstagaren inte ha rätt att med stöd av nämnda bestämmelse upphäva ett sådant anställningsförhållande som börjat under permitteringstiden förrän han eller hon är skyldig att återuppta arbetet hos sin egentliga arbetsgivare, om inte ett avtal om detta har ingåtts med den andra arbetsgivaren.

Därför föreslås att i 2 mom. tas in en bestämmelse enligt vilken en arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare ska ha rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid. Den särskilda uppsägningstiden föreslås vara två dagar kortare än tidsfristen för meddelandet om återupptagande av arbetet av den orsaken att arbetstagaren inte alltid har möjlighet att underrätta den andra arbetsgivaren om uppsägning av arbetsavtalet genast då han eller hon fått meddelandet om att arbetet hos den egentliga arbetsgivaren ska återupptas. Efter-

som arbetstagarens behov att snabbt säga upp sitt arbetsavtal lika väl kan bli aktuellt i fråga om både arbetsavtal som ingåtts för viss tid och arbetsavtal som gäller tills vidare, föreslås att uppsägningsrätten även ska gälla arbetsavtal för viss tid.

Den särskilda uppsägningsrätten avses främja arbetstagarens möjligheter att ta annat arbete för den tid permitteringen varar utan att han eller hon är tvungen att bryta mot sina förpliktelser gentemot någondera arbetsgivaren. Däremot kan arbetstagarens uppsägningsrätt i vissa situationer orsaka avsevärd skada för den andra arbetsgivaren, om denne inte har varit medveten om arbetstagarens permittering och sålunda inte har kunnat bereda sig på att arbetsavtalet upphör på kort varsel. Därför är det att rekommendera att arbetstagaren berättar om sin permittering i samband med anställningen.

7 §. Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande. Enligt 1 mom. ska en arbetstagare som permitterats i enlighet med vad som avses i detta kapitel ha rätt att medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal med omedelbar verkan. Den permitterade arbetstagarens rätt att säga upp sitt arbetsavtal föreslås vara oberoende av om arbetsavtalet gäller tills vidare eller för viss tid. Nämnda uppsägningsrätt ska dock inte gälla arbetstagaren under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör, om han eller hon antingen då permitteringen inleddes eller medan permitteringen varar får kännedom om exakt när permitteringen kommer att upphöra. Arbetstagaren kan naturligtvis även under de sista sju dagarna av permitteringen säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, förutsatt att den uppsägningstid som annars tillämpas i anställningsförhållandet iakttas. Däremot föreslås att ett arbetsavtal för viss tid i dylika fall ska binda en permitterad arbetstagare till dess den avtalade tiden löper ut.

Enligt 4 § 1 mom. i detta kapitel föreslås att tiden för meddelande om permittering är 14 dagar, vilken i många fall är kortare än uppsägningstiden för ett arbetsavtal. Även i kollektivavtalspraxis har tiden för meddelande om permittering ofta avtalats så att den är kortare än uppsägningstiden. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för permitte-

ringstiden. För att arbetstagaren i fall där arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet medan permitteringen varar inte ska bli utan lön för uppsägningstiden, föreslås i 2 mom. att arbetsgivaren i dylika fall ska vara skyldig att till arbetstagaren betala lön för uppsägningstiden. Om den anmälningstid gällande permitteringen som iakttas i anställningsförhållandet överstiger 14 dagar, ska arbetsgivaren dock enligt paragrafen ha rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön.

I 3 mom. föreskrivs om rätt för arbetstagaren att säga upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott varat minst 200 kalenderdagar utan att förlora sin rätt till lönen för uppsägningstiden. Då ska arbetstagaren ha rätt att få sin lön för uppsägningstiden som ersättning, på det sätt som föreskrivs i 2 mom. Då ska kravet på att permittering ska vara oavbruten inte påverkas av t.ex. semester eller ett kortvarigt arbete som erbjuds arbetstagaren i syfte att kringgå denna bestämmelse.

Detta innebär att ett arbetsavtal som sägs upp av en permitterad arbetstagar upphör att gälla omedelbart och att arbetstagaren enligt vad som anges i 2 mom. har rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden.

7 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §. Avtal för viss tid. Enligt 1 mom. upphör ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid utan uppsägning då den avtalade tiden går ut eller det överenskomna arbetet avslutas, när fartyget anlöpt hamn. Bestämmelsen föreslås gälla såväl sådana avtal för viss tid som är bundna vid kalendertid som andra i 1 kap. 3 § avsedda avtal som betraktas som visstidsavtal.

Enligt den föreslagna bestämmelsen upphör ett avtal som ingåtts för viss tid när fartyget anlöpt hamn. Bestämmelsen motsvarar 47 § i den gällande lagen, enligt vilken ett för viss tid ingånget arbetsavtal gäller, oberoende av att denna tid utgått, till dess fartyget anlöper hamn. Bestämmelsen ska på samma sätt som den gällande lagen tolkas så att arbetsavtalet ändå inte upphör att gälla i en hamn som fartyget anlöper endast tillfälligt

och kortvarigt på grund av de ombordvarandes, fartygets eller lastens säkerhet.

I 2 mom. föreslås en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagaren om tidpunkten när ett anställningsförhållande för viss tid kommer att upphöra i situationer där arbetstagaren har svårt att uppskatta tidpunkten på förhand. När bara arbetsgivaren känner till tidpunkten då avtalet kommer att upphöra, ska arbetsgivaren uppfylla sin skyldighet att underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande. Försumelse att iakttas denna skyldighet förhindrar inte att arbetsavtalet upphör. Arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagaren för den skada som orsakats till följd av försummelsen bestäms enligt 12 kap. 1 § 1 mom.

Avsikten är att ett avtal för viss tid upphör utan uppsägningstid enligt vad som anges i 1 mom., om inte något annat har avtalats. Avsikten är att parterna i ett arbetsavtal i enlighet med den princip om avtalsfrihet som tillämpas inom avtalsrätten dock ska kunna avtala om sådana uppsägningsvillkor som fogas till ett avtal för viss tid så, att arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden, om inte någondera av parterna säger upp avtalet före detta. När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal ska denne iakttas vad som i detta kapitel föreskrivs om uppsägningstider, i 7 kap. om uppsägningsvillkor för arbetsgivaren och i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Visstidsavtal som ingås för mycket långa tider kan begränsa avtalsparternas verksamhetsmöjligheter oskäligt. Därför är det nödvändigt att i 3 mom. ta in en bestämmelse som motsvarar arbetsavtalslagen, enligt vilken ett arbetsavtal som ingåtts för längre tid än fem år efter fem år från att det ingåtts kan sägas upp på samma grunder och enligt samma förfaranden som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Det föreslås att ett avtal för viss tid efter fem år från att det ingåtts ska omfattas av uppsägningsrätten dock så, att avtalet till övriga delar förblir ett avtal för viss tid. Uppsägningsrätten föreslås gälla både arbetstagaren och arbetsgivaren, som dock ska iakttas bl.a. de uppsägningsgrunder som anges i 7 kap.

Fastän ett avtal för viss tid binder de båda avtalsparterna till dess den avtalade avtalsperioden löper ut, kan även det sägas upp i sådana särskilda fall som anges i 8 kap. En arbetstagare har rätt att säga upp sitt arbetsavtal oberoende av dess giltighetstid i samband med överlåtelse av rörelse. Även i anslutning till saneringsförfarande samt i samband med arbetsgivarens konkurs eller död kan även ett avtal för viss tid sägas upp med iakttagande av den uppsägningstid som bestäms i 8 kap. 6 och 7 §.

2 §. Avgångsålder. I paragrafen föreskrivs om när anställningsförhållandet upphör på grund av att arbetstagaren uppnår pensionsåldern. Enligt *1 mom.* upphör en arbetstagares anställningsförhållande automatiskt utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet. För att anställningsförhållandet ska fortsätta efter 68 års ålder förutsätts således alltid ett avtal mellan parterna. Bestämmelsen överensstämmer med motsvarande bestämmelser i andra lagar om anställningsförhållanden som redan tidigare har bringats i överensstämmelse med de ändringar gällande flexibel pensionsålder som företagits i pensionslagarna.

Bestämmelsen innebär att arbetstagaren har rätt att kvarstå i anställningsförhållandet till 68 års ålder, om förutsättningar för anställningsförhållandet i övrigt föreligger.

I *2 mom.* föreskrivs om ingående av arbetsavtal sedan arbetstagaren fyllt 68 år. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan om de så vill ingå ett arbetsavtal som gäller tills vidare, på vilket tillämpas bl.a. bestämmelserna om upphävande av arbetsavtal i lagen om sjöarbetsavtal. Anställningsförhållandet kan likaså fortgå för viss tid. I detta fall förutsätts inte grundad anledning enligt 1 kap. 4 § för att ingå ett avtal för viss tid. Avtal kan således ingås om avtalsparterna så vill och det kan också förlängas utan hinder av förbudet mot avtal som bildar en kedja.

3 §. Allmänna bestämmelser om uppsägningstider och den plats där anställningsförhållandet upphör. I *1 mom.* föreskrivs om uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Bestämmelsen gäller både avtal som

ursprungligen ingåtts tills vidare och ändrade avtal som gäller tills vidare. På samma sätt som när anställningsförhållandet ingås ska det också upphävas skriftligt. För att uppsägningstiden ska börja förutsätts att ett skriftligt meddelande om uppsägning delgetts motparten.

I *2 mom.* föreslås allmänna bestämmelser om uppsägningstid. Man kan avtala om uppsägningstiden genom både arbetsavtal och kollektivavtal. Enligt momentet kan som uppsägningstid avtalas högst sex månader, på samma sätt som enligt den gällande lagen. Om en längre tid har avtalats, ska i stället sex månaders uppsägningstid iakttas. Enligt momentet är det möjligt att den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren är längre än arbetstagarens uppsägningstid. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren är kortare än arbetstagarens uppsägningstid, får arbetstagaren iakttä den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren. Innehållet i bestämmelsen motsvarar den gällande lagen.

I *3 mom.* föreskrivs om den plats där arbetsavtalet upphör. För det första kan arbetsavtalet upphöra först när fartyget efter uppsägningstiden utgång har anlöpt en hamn i vilken arbetstagaren fritt kan lämna fartyget. I momentet föreskrivs dessutom om den plats där anställningsförhållandet upphör under särskilda förhållanden. Om grunden för upphävandet av arbetsavtalet är krigshot eller ett krigsliknande hot mot fartyget eller en farlig sjukdom i destinationshamnen, upphör anställningsförhållandet när arbetsgivaren har fört arbetstagaren till en hamn från vilken arbetstagaren tryggt kan resa hem. I paragrafen föreslås inga bestämmelser om den plats där anställningsförhållandet upphör när arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal.

Momentets bestämmelser om den plats där arbetsavtalet upphör inverkar på tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande. När arbetsavtalet sägs upp upphör anställningsförhållandet efter uppsägningstidens utgång när fartyget befinner sig i en hamn som avses i detta moment. Bestämmelsen har koppling till bestämmelserna om arbetstagarens rätt till fri hemresa.

4 §. Allmänna uppsägningstider. I paragrafen föreskrivs om de uppsägningstider som

ska iakttas i arbetsavtal. I 1 mom. föreslås, på samma sätt som i den gällande lagen och arbetsavtalslagen, att annat kan avtalas om uppsägningstiderna. De uppsägningstider som föreskrivs i lagen ska iakttas bara om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om något annat i arbetsavtalet eller om det inte finns bestämmelser om uppsägningstider som avviker från lagen i det kollektivavtal som ska tillämpas i anställningsförhållandet.

De uppsägningstider som föreslås i paragrafen motsvarar sjömanslagens bestämmelser. Uppsägningstidernas längd bestäms fortfarande enligt hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott. I anställningsförhållandet tillämpas en uppsägningstid på en månad, om anställningsförhållandet har varat högst ett år; en uppsägningstid på två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år; en uppsägningstid på tre månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år; en uppsägningstid på fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år; en uppsägningstid på fem månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 12 men högst 15 år och en uppsägningstid på sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 15 år.

I 2 mom. föreskrivs om graderingen av de uppsägningstider som arbetstagaren ska iaktta beroende på hur länge anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott. Arbetstagaren ska iaktta en uppsägningstid på 14 dygn, om anställningsförhållandet har varat högst ett år; en uppsägningstid på en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år och en uppsägningstid på två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tio år.

5 §. Upphävande av anställningsförhållandet utan uppsägningstid. I paragrafen föreskrivs om arbetstagarens rätt att upphäva ett avtal som gäller tills vidare utan att iaktta uppsägningstiden. I de situationer som avses i bestämmelsen får arbetstagaren likaså upphäva avtalet mitt under en bestämd avtalsperiod. Då upphör avtalet att gälla genast i och med arbetsgivarens meddelande om att han eller hon upphäver avtalet.

Eftersom det är fråga om ett exceptionellt sätt att avsluta anställningsförhållandet, föreslås i bestämmelsen heltäckande bestämmelser om de situationer där arbetstagaren har sådan rätt som avses i paragrafen. Arbetstagaren ska kunna upphäva avtalet utan förhandsmeddelande *för det första* när arbetstagaren har fått veta att det i fartygets destinationshamn förekommer en farlig smittosam sjukdom som kan äventyra hans eller hennes hälsa. Bestämmelsen ska omfatta situationer där det i fartygets destinationsland bevisligen förekommer en sådan smittosam sjukdom att smittorisken är uppenbar och som är farlig för dem som blivit smittade. I bestämmelsen avses inte t.ex. normal säsonginfluensa.

För det andra har arbetstagaren rätt att avsluta sitt anställningsförhållande genast när fartygets rutt går genom ett sådant område där fartyget kan bli utsatt för krigshot eller ett krigsliknande hot. Som ett sådant krigsliknande hot som avses i bestämmelsen betraktas också t.ex. sjöröveri.

Om arbetstagaren känt till smittosam sjukdom i destinationslandet eller att fartyget kan vara utsatt för krigshot eller ett krigsliknande hot och ändå, trots de nämnda omständigheterna, gått med på att arbeta ombord på fartyget, har han eller hon inte rätt att utnyttja sin rätt enligt paragrafen att upphäva avtalet med omedelbar verkan, om det inte har inträffat sådana ändringar i omständigheterna medan anställningsförhållandet varat att situationen måste bedömas på nytt.

För det tredje kan särskild rätt att upphäva arbetsavtalet komma i fråga när en nära anhörig till arbetstagaren har dött eller blivit allvarligt sjuk. Information om att en nära anhörig dött eller blivit allvarligt sjuk kan komma medan fartyget befinner sig långt från arbetstagarens hemort eller den ort där arbetstagarens närvaro är nödvändig på grund av en nära anhörigs dödsfall eller sjukdom. I dessa fall ska arbetstagaren själv bekosta sin hemresa.

Om arbetstagaren har blivit antagen till någon läroanstalt eller fått en anställning som det är viktigt för arbetstagaren att ta emot eller om det i arbetstagarens förhållanden, efter att arbetsavtalet ingåtts, har inträffat väsentliga förändringar som gör att det inte längre kan anses vara skäligt att fortsätta arbetsavta-

let, ska arbetstagaren enligt 4 och 5 punkten ha rätt att upphäva arbetsavtalet genast.

Enligt 2 mom. ska arbetstagaren inte ha rätt att upphäva sitt arbetsavtal med stöd av 1 mom. 4 eller 5 punkten, om fartyget på grund av det skulle bli sjöodugligt. Situationen är dock en annan om det i stället för den arbetstagare som avslutar sitt anställningsförhållande kan fås en lämplig arbetstagare. Då ska den arbetstagare som upphäver sitt avtal i förtid vara skyldig att ersätta arbetsgivaren för kostnaderna för anställningen av en ny arbetstagare. Arbetstagarens ersättningsskyldighet kan dock nedsättas eller slopas helt om det vore skäligt med beaktande av den tid anställningsförhållandet fortgått och övriga omständigheter som påverkar saken.

6 §. Uppsägningstid och kompensationsledighet. I paragrafen föreskrivs om ersättande av uppsägningstid och kvarstående kompensationsledighet som avses i sjöarbetstidslagen eller som avtalats i kollektivavtal när anställningsförhållandet upphör.

Enligt 41 b § i sjömanslagen har arbetsgivaren inte, om inte något annat överenskommit, rätt att placera i 14 § i sjöarbetstidslagen avsedd kompensationsledighet eller genom kollektivavtal avtalat kompensationsledighet, som arbetstagaren har intjänat före uppsägningen men inte hållit, så att ledigheten pågår samtidigt som uppsägningstiden, om arbetsavtalet har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. En bestämmelse med motsvarande innehåll föreslås ingå i lagen. Kompensationsledighet som intjänats innan arbetsavtalet sägs upp ersätts i regel i pengar när anställningsförhållandet upphör. Endast med arbetstagarens samtycke kan denna kompensationsledighet tas ut under uppsägningstiden. Kompensationsledighet som tjänats in före uppsägningstiden tas ut under uppsägningstiden på normalt sätt enligt det alterneringssystem som tillämpas ombord.

Om grunden för uppsägning av arbetsavtalet är någon annan än ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt 8 kap. 3 § i lagförslaget, inverkar inte uppsägningen av arbetsavtalet på uttaget av kompensationsledighet. Då hålls också kompensationsledighet som intjänats innan arbetsavtalet sägs upp

på normalt sätt och omfattas inte av det förbud som anges i paragrafen.

7 §. Försummelse att iaktta uppsägningstid. Det föreslås att i paragrafen föreskrivs analogt med den gällande lagen om följderna av försummelse att iaktta uppsägningstid. Enligt 1 mom. ska en arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta den i lag eller genom avtal föreskrivna uppsägningstiden i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden. Arbetstagaren ska sålunda få ersättning för det inkomstbortfall som förorsakats av att han eller hon inte har fått arbeta under uppsägningstiden. I fråga om begreppet full lön hänvisas till det som anförts i samband med lön för sjukdomstiden i motiveringen till 2 kap. 10 §.

Det föreslås att i 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens ersättningsskyldighet i sådana fall där han eller hon har slutat sitt arbete utan att iaktta uppsägningstiden. I överensstämmelse med 1 mom. ska arbetstagaren vara skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Avsikten är att arbetstagaren utöver denna ersättning inte kan åläggas att betala någon annan ersättning till arbetsgivaren, fastän försummelsen att iaktta uppsägningstiden har medfört stor ekonomisk skada för arbetsgivaren (HD 1997:19). Däremot kan en sådan ersättningsskyldighet för arbetstagaren som beror på försummelse att iaktta uppsägningstiden inte jämkas på det sätt som anges i 4 kap. 1 § i skadeståndslagen.

Det föreslås att arbetsgivaren ska kunna kvitta den i 2 mom. avsedda ersättningen från arbetstagarens slutlikvid under förutsättning att bestämmelserna om begränsningarna i fråga om kvittningsrätt iakttas.

I 3 mom. föreskrivs om den regel som ska tillämpas vid uträknande av ersättning i fall där arbetsgivaren eller arbetstagaren har iakttagit en kortare uppsägningstid än den som ska tillämpas i avtalsförhållandet. Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren försummar att iaktta den uppsägningstid som ska tillämpas i avtalsförhållandet, föreslås anställningsförhållandet upphöra vid den tidpunkt som anges i meddelandet om upphävning. Arbetsgivarens eller arbetstagarens skyldighet att efter denna tidpunkt ersätta lönen för den uppsägningstid som inte iakttagits, ska inte ändra dagen för anställningens upphörande.

8 §. Tyst förlängning av avtalsförhållandet. I 1 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i 6 kap. 5 § i arbetsavtalslagen om tyst förlängning av avtalsförhållandet i fall där arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden löpt ut. Då anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare. Tyst förlängning av avtalsförhållandet föreslås förutsätta att arbetet fortsätter med arbetsgivarens samtycke eller åtminstone så att arbetsgivaren, medveten om att arbetet fortsätter, inte ingriper i saken.

Enligt förslaget ändras ett avtal för viss tid i och med en tyst förlängning till ett avtal som gäller tills vidare. Om arbetet däremot med stöd av ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller enligt överenskommelse fortsätter så att det endast omfattar nästa resa eller en tidsmässigt begränsad period, har avtalet förlängts med ett nytt avtal för viss tid. Om avtalsparterna är oeniga om huruvida avtalet förlängts med ett nytt visstidsavtal eller om arbetsgivaren tillåtit att arbetet fortsatt på det sätt som avses i paragrafen, ska bevisbördan i tvisten om anställningstiden åvila den part som åberopar att ett nytt avtal för viss tid ingåtts.

Enligt 2 mom. ska bestämmelsen ovan ändå inte tillämpas om det efter den tid som avses där utförs arbete som nödvändigtvis måste utföras med tanke på fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet, och om arbetet inte varar mer än två dagar. Bestämmelsen motsvarar 42 § 2 mom. i den gällande lagen.

9 §. Återanställande av arbetstagare. Enligt paragrafen ska en arbetsgivare erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetsökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det att

anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Innehållet i bestämmelsen motsvarar 45 a § i den gällande lagen.

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare ska gälla situationer där arbetstagaren har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som inte berott på arbetstagaren eller på grund av saneringsförfarande. Skyldigheten att återanställa en uppsagd arbetstagare föreslås inte gälla om anställningsförhållandet har upphört på grund av att arbetsavtalet hävts, arbetstagaren sagt upp sig eller ett arbetsavtal för viss tid löpt ut.

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare ska inte heller gälla i fall där arbetstagaren har sagts upp på uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person enligt 8 kap. 2 § i lagförslaget. Grunderna för en uppsägning till följd av arbetsgivarens död kan också vara förknippade med personliga drag, och därför föreslås att arbetstagare som sagts upp med stöd av 8 kap. 7 § 2 mom. i lagförslaget inte heller ska omfattas av återanställningsskyldigheten. Meningen är att återanställningsskyldigheten inte heller ska gälla arbetstagare som sagts upp med stöd av 8 kap. 7 § 1 mom. som gäller arbetsgivarens konkurs. Fastän 8 kap. 8 och 9 § i lagförslaget inte nämns separat i den aktuella paragrafen, föreslås att återanställningsskyldigheten även ska gälla sådana gravida eller familjelediga arbetstagare samt förtroendemän som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare innebär att den uppsagda arbetstagaren i förhållande till andra arbetssökande har företrädesrätt till det till buds stående arbetet. Detta betyder att den uppsagda arbetstagaren har företräde framför även en mera kompetent utomstående arbetssökande. Däremot kan den uppsagda arbetstagaren inte förbigå sådana arbetstagare vilkas anställningsförhållande ännu är i kraft. Sålunda har permitterade arbetstagare och sådana deltidsanställda arbetstagare som önskar merarbete företräde till det arbete som står till buds.

Arbetsgivaren ska inte vara skyldig att erbjuda en uppsagd arbetstagare arbete enligt tidigare anställningsvillkor. Det räcker att de

erbjudna anställningsvillkoren uppfyller minimikraven i lagar och kollektivavtal.

Det föreslås att lagförslaget inte ska innehålla bestämmelser om den inbördes ordningsföljden i fråga om de arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten. Arbetsgivaren föreslås dock skyldig att iakttä kravet på lika behandling enligt 2 kap. 2 § 3 mom. i lagförslaget.

Enligt förslaget fullgör arbetsgivaren sin skyldighet genom att hos den lokala arbets- och näringsbyrån höra sig för om huruvida uppsagda arbetstagare är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Skyldigheten att återanställa en arbetstagare föreslås gälla även en arbetstagare som inte är arbetslös då förfrågan görs, om han eller hon trots detta är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån. Detta beror på att en arbetstagare som blivit uppsagd exempelvis kan ha en visstidsanställning eller ett arbete som inte motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

Avsikten är att återanställningsskyldigheten gäller nio månader. Eftersom arbetsgivaren oberoende av paragrafen i fråga är skyldig att erbjuda arbete åt en uppsagd arbetstagare medan anställningsförhållandet ännu gäller, ska tiden för återanställningsskyldigheten beräknas från den tidpunkt då anställningsförhållandet upphörde och inte t.ex. från den tidpunkt då arbetsavtalet sades upp.

Skyldigheten att erbjuda arbete föreslås gälla samma eller liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren utförde tidigare. Arbetet kan i allmänhet anses vara liknande om det påminner om arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter och om arbetstagaren har sådan yrkesskicklighet, utbildning och tidigare arbetserfarenhet att en med honom eller henne jämförbar arbetstagare kan förmodas bli antagen till arbetet i fråga, om det inte finns några andra arbetssökande.

10 §. Arbetsintyg. I 1 mom. föreskrivs om rätt för arbetstagaren att när anställningsförhållandet upphör av arbetstagaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. Vidare föreslås att på arbetstagarens uttryckliga begäran ska i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningen upphör samt en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte

framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll 60 § i den gällande lagen.

I allmänhet begärs arbetsintyg i samband med att anställningsförhållandet upphör. Ibland kan arbetstagarens behov av arbetsintyg dock uppkomma först senare. På motsvarande sätt som i den gällande lagen föreslås att i 2 mom. föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det att anställningsförhållandet upphörde. Sålunda ska arbetsgivaren i minst tio år förvara sådana uppgifter om sina arbetstagare som gäller anställningsförhållandet längd samt arbetsuppgifternas art. Dessa uppgifter går i allmänhet att klarlägga på basis av det arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren.

Uppgifter om arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande framgår däremot inte av det skriftliga arbetsavtalet utan utfärdandet av ett tillförlitligt intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande förutsätter i allmänhet att den som utfärdar intyget har haft personlig kontakt med arbetstagaren i fråga under anställningstiden. Av denna orsak och därför att arbetsgivarens rätt att samla in och förvara uppgifter om arbetstagaren är begränsad genom lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) samt personuppgiftslagen (523/1999) föreslås att den tid under vilken arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett intyg över hans eller hennes arbetsskicklighet och uppförande ska förkortas till fem år från nuvarande tio år. En motsvarande bestämmelse ingår också i arbetsavtalslagen.

I 3 mom. föreskrivs om arbetstagarens rätt att få ett arbetsintyg ännu då tio år förflutit från det att anställningsförhållandet upphörde. Arbetsgivaren är dock skyldig att utfärda ett sådant intyg endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäliga svårigheter. Arbetstagaren ska härvid ha rätt att få ett arbetsintyg endast om anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art.

Om en arbetstagare tio år efter att anställningsförhållandet upphörde ber arbetsgivaren om ett nytt arbetsintyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört, ska arbetsgivaren vara skyldig att ge ett nytt in-

tyg endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Om arbetsgivaren har en kopia eller ett dokument över det ursprungliga arbetsintyget, kan ett nytt intyges utan svårighet. Om det inte finns någon kopia eller annan avskrift av intyget eller om arbetsgivaren sedan tio år förflutit från det att anställningsförhållandet upphörde har förstört även de övriga uppgifterna gällande anställningsförhållandet, kan ett nytt intyg nödvändigtvis inte längre utfärdas.

8 kap. **Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

I 8 kap. föreslås bestämmelser som gäller grunder för uppsägning av arbetsavtal, särskilt uppsägningsskydd och sysselsättningsledighet. Uppsägningsgrunderna indelas enligt etablerad praxis i orsaker som har samband med arbetstagaren och ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. I kapitlet föreslås särskilda bestämmelser med tanke på vissa specialsituationer. Arbetsgivarens konkurs eller död, överlåtelse av rörelse och sneringsförfarande i arbetsgivarföretaget föreslås utgöra särskilda uppsägningsgrunder.

I kapitlet föreslås inga bestämmelser om arbetstagarens rätt att säga upp arbetsavtalet. På samma sätt som för närvarande ska arbetstagaren inte behöva någon särskild orsak att upphäva arbetsavtalet. I förslaget till 8 kap. föreskrivs om arbetstagarens rätt att häva arbetsavtalet på grund av arbetsgivarens avtalsbrott. I 7 kap. 5 § i förslaget föreskrivs åter om arbetstagarens rätt att säga upp arbetsavtalet utan uppsägningstid.

1 §. Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder. I paragrafen föreskrivs om den allmänna förutsättningen för att en uppsägningsgrund ska föreligga. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren endast av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Den föreslagna bestämmelsen innehåller inte någon ändring i sak jämfört med den gällande lagen, utan det är i första hand fråga om en språklig precisering. En motsvarande ändring företogs i arbetsavtalslagen i samband med totalreformen av lagen.

Huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande ska alltid bedömas i varje enskilt fall. Det är fråga om en helhetsbedömning. De vägande sakskäl som krävs av uppsägningsgrunden varierar i fråga om olika uppsägningsgrunder. När arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet av orsaker som har samband med arbetstagaren är det andra faktorer som väger in vid bedömningen än när anställningsförhållandet upphävs av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker.

I kravet på att uppsägningsgrunden ska vara saklig och vägande ingår också tanken om att uppsägningsgrunden inte får vara diskriminerande. Arbetsgivarens skyldighet att bemöta sina arbetstagare opartiskt gäller också uppsägning av arbetstagarna. Också arbetsgivarens lojalitetsplikt är av betydelse för bedömningen av om uppsägningsgrunden är saklig och vägande.

2 §. Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person. I paragrafen föreskrivs på motsvarande sätt som i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen för det första när arbetstagarens förfarande eller en sådan förändring i omständigheterna som vilar på arbetstagaren ansvar kan anses ge arbetsgivaren rätt att säga upp arbetsavtalet. För det andra föreskrivs i paragrafen med hjälp av en exempelförteckning när det åtminstone inte är fråga om en saklig och vägande uppsägningsgrund. Paragrafen bildar en helhet mot vilken uppsägningsgrundens tillräcklighet ska bedömas i enskilda fall. I huvudsak motsvarar paragrafen den gällande regleringen.

I 1 mom. föreslås bestämmelser om de uppsägningsgrunder som får tillämpas och om den helhetsprövning som hänför sig till bedömningen av uppsägningsgrunderna. Arbetsgivaren ska på nuvarande sätt ha rätt att upphäva arbetsavtalet på grund av ett allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetsavtalet eller sådana förpliktelser som följer av lag från arbetstagarens sida. Dessutom förutsätts att brottet mot sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vilken försummelse eller vilket brott som helst medför inte rätt att säga upp arbetsavtalet, utan försummelsen eller brottet ska vara väsentligt för parterna i avtalsförhållandet. På dessa

villkor kan arbetstagaren upphäva arbetsavtalet t.ex. när arbetstagaren underlåter att iakttä föreskrifter som arbetsgivaren utfärdar inom ramen för sin rätt att leda arbetet. Också väsentligt åsidosättande av arbetsuppgifterna enligt arbetsavtalet ska medföra rätt att säga upp arbetsavtalet.

Arbetstagarens lagstridiga förfarande ska också i vissa situationer kunna utgöra en sådan uppsägningsgrund som avses i 1 mom. Även då ska det förutsättas att arbetstagarens lagstridiga gärning väsentligt påverkar avtalsparternas position i anställningsförhållandet. Betydelsen av arbetstagarens brott eller överträdelse ska bedömas i förhållande till arbetstagarens arbetsuppgifter. Att arbetstagaren gör sig skyldig till t.ex. skattefusk, snatteri eller stöld ska inte automatiskt vara en grund för att säga upp arbetsavtalet. Uppsägning på denna grund ska vara möjlig i första hand när arbetstagaren sköter sådana uppgifter som förutsätter särskilt förtroende, t.ex. deltar i förvaltningen av arbetsgivarens penningmedel eller egendom.

Det ska också vara möjligt att säga upp arbetsavtalet när de personliga förutsättningarna att utföra arbete ändras väsentligt och arbetstagaren inte längre förmår sköta sina uppgifter efter förändringen. En sådan väsentlig förändring av arbetsförutsättningarna kan vara t.ex. att arbetstagaren inte får det läkarintyg som förutsätts för sjöarbete.

I 2 mom. föreslås ingå en exempelförteckning över uppsägningsgrunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande uppsägningsgrunder enligt 1 mom. I 1 punkten nämns som en sådan grund arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall. Arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetsavtalet på grund av arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall endast när arbetstagarens arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet. Vid denna skälighetsprövning beaktas arbetsgivarens möjligheter att erbjuda annat arbete som lämpar sig för arbetstagarens hälsotillstånd. I 4 § föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbetstagaren annat arbete i stället för att säga upp arbetsavtalet.

Arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga ska vara en följd av arbetstagarens sjukdom eller handikapp eller av en olycka som drabbat arbetstagaren. Om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt av någon annan orsak ska förutsättningarna att säga upp arbetsavtalet bedömas med stöd av 1 mom. Arbetstagarens arbetsförmåga bedöms alltid i förhållande till hans eller hennes arbetsuppgifter. Inte ens en svår sjukdom ger alltså rätt att upphäva arbetsavtalet, om arbetstagaren trots sin sjukdom till väsentliga delar förmår sköta sina arbetsuppgifter.

Förutom att arbetstagarens arbetsförmåga ska vara väsentligt nedsatt ska den också vara nedsatt för lång tid för att det ska ge rätt att säga upp arbetsavtalet. Arbetsförmågan behöver ändå inte vara permanent nedsatt. När man bedömer hur länge arbetsförmågan är nedsatt ska man beakta hur länge arbetstagaren varit sjuk innan arbetsavtalet sägs upp, den medicinska prognosen för fortsatt sjukdom och en bedömning av arbetstagarens möjligheter till rehabilitering och bättring.

Enligt 2 punkten ska det inte anses vara fråga om en saklig och vägande uppsägningsgrund då arbetstagaren deltar i en stridsåtgärd med stöd av lagen om kollektivavtal eller en stridsåtgärd som vidtas av en arbetstagarförening. Enligt den föreslagna bestämmelsen får en arbetstagar arbetsavtal inte sägas upp till följd av att arbetstagaren har deltagit i en sådan stridsåtgärd som är laglig enligt lagen om kollektivavtal. Enligt 8 § i lagen om kollektivavtal är en stridsåtgärd tillåten då den inte riktar sig mot ett för avtalsparterna bindande gällande kollektivavtal. Den föreslagna bestämmelsen föreslås utöver strejk även gälla alla andra sådana stridsåtgärder som inte har som syfte att påverka det egna kollektivavtalet.

Sådana andra stridsåtgärder än sympati- eller politiska stridsåtgärder som vidtagits under en kollektivavtalsperiod står i regel i strid med 8 § i lagen om kollektivavtal. Inom ett organiserat arbetsmarknadsfält ska ansvaret för en olaglig stridsåtgärd vila på den registrerade arbetstagarförening eller de registrerade arbetstagarföreningar som vidtagit åtgärden, vilka enligt 9 § i lagen om kollektivavtal kan dömas att betala plikt för stridsåtgärden.

gärder som vidtagits i strid med lagen om kollektivavtal.

Enligt den föreslagna 2 punkten kan deltagande i en stridsåtgärd utgöra vägande sakskaäl till uppsägning av ett arbetsavtal endast då stridsåtgärden har vidtagits i syfte att påverka arbetsförhållandena under kollektivavtalets giltighetstid utan ett beslut eller medverkan av en arbetstagarorganisation. Då ska bedömningen av huruvida grunden är tillräcklig eller inte göras i ljuset av bestämmelserna i 1 mom. I bedömningen ska beaktas bl.a. hur länge arbetskonflikten varat, möjligheterna att konflikten upprepas och omfattningen av den skada som åsamkats arbetsgivaren samt arbetsgivarens förfarande som en eventuell orsak till stridsåtgärden. Diskrimineringsförbudet och kravet på lika behandling enligt 2 kap. 2 § i lagförslaget ska också beaktas. I den föreslagna formen sänker bestämmelsen tröskeln för att upphäva ett anställningsförhållande något jämfört med nuläget, eftersom enligt 39 § 2 mom. 3 punkten i sjömanslagen kan en arbetstagare sägas upp på grund av deltagande i en stridsåtgärd endast som alternativ till hävning av arbetsavtalet. Tröskeln för att häva ett arbetsavtal är alltid högre än tröskeln för att säga upp arbetsavtalet. I 49 § 4 mom. i den nuvarande sjömanslagen föreskrivs om förutsättningarna för att häva arbetsavtalet när arbetstagaren deltar i en olaglig stridsåtgärd.

Enligt 3 punkten får ett arbetsavtal inte sägas upp på grund av arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller på grund av arbetstagarens samhällsengagemang eller deltagande i föreningsverksamhet. Uppsägningförbudet är förknippat med diskrimineringsförbudet och arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna opartiskt enligt 2 kap. 2 § i lagförslaget. Bestämmelsen får också stöd av föreningsfriheten som föreskrivs i 13 kap. 4 §.

Någon bestämmelse som skulle överensstämma med 4 punkten finns inte i sjömanslagen. Enligt punkten ska som vägande sakskaäl till uppsägning inte anses tillgripande av de rättsmedel som står till buds för arbetstagaren. Den föreslagna bestämmelsen grundar sig på 21 § i grundlagen samt å andra sidan ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Enligt konventionen får ett skäl för uppsägning inte vara att en arbetstagare har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning. Inte heller det att arbetstagaren har kontaktat en behörig myndighet, t.ex. arbetskyddsmyndigheten eller jämställdhetsombudsmannens byrå, berättigar uppsägning av anställningsförhållandet. Bestämmelsen motsvarar den rådande rättssituationen.

Enligt 3 mom. får en arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet ändå inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Avsikten är att bestämmelsen ska tillämpas tillsammans med 5 mom. Enligt den sistnämnda bestämmelsen ska uppsägning av anställningsförhållandet inte förutsätta att arbetstagaren bereds möjlighet att rätta till sin överträdelse om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet.

Det finns åtminstone två syften med en varning som ges arbetstagaren. För det första ska den innebära ett förhandsmeddelande om hur arbetsgivaren kommer att reagera om åsidosättandet eller överträdelsen upprepas. Genom att ge en varning gör arbetsgivaren för det andra arbetstagaren uppmärksam på åsidosättandet eller överträdelsen och ger på så sätt arbetstagaren möjlighet att rätta till åsidosättandet eller överträdelsen. Om det är fråga om en allvarlig och väsentlig överträdelse av förpliktelser i anslutning till anställningsförhållandet, ska en varning inte förutsättas för att anställningsförhållandet ska få sägas upp.

Den varningspraxis som arbetsgivaren tillämpar ska vara följdriktig. Om arbetsgivarföretaget har för vana att ge den första varningen muntligt, den andra skriftligt och först därefter vidta åtgärder för att avsluta anställningsförhållandet, ska denna praxis tillämpas på alla arbetstagare under samma förutsättningar. Detta förutsätter redan arbetsgivarens skyldighet enligt 2 mom. 2 § att bemöta arbetstagarna opartiskt.

För att en uppsägning ska kunna baseras på 3 mom. förutsätts att upprepningen av åsidosättandet eller överträdelsen har något slags tidsmässigt samband med en tidigare varning. När det har gått tillräckligt lång tid från en tidigare varning på grund av åsidosättande eller överträdelse ska den tidigare varningen förlora sin betydelse. Det är ändå inte möjligt att föreskriva en absolut tidsgräns för sådana situationer i lagen, eftersom bestämmelsen om utfärdande av varning för arbetstagare avses utgöra en flexibel bestämmelse som kräver en helhetsbedömning.

Enligt 4 mom. ska arbetsgivaren innan han säger upp arbetsavtalet av orsaker som har samband med arbetstagaren reda ut om det är möjligt att placera arbetstagaren i andra uppgifter och på så sätt undvika uppsägning. För att arbetstagaren ska kunna förflyttas till andra uppgifter förutsätts naturligtvis att han eller hon klarar av dem med beaktande av sin yrkesskicklighet och erfarenhet.

I 5 mom. föreslås en specialbestämmelse med tanke på allvarliga överträdelser av förpliktelser i anslutning till anställningsförhållandet. Om arbetstagarens överträdelse eller åsidosättande av förpliktelser är så allvarligt att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver arbetsgivaren inte varna arbetstagaren för följderna av dennes försummelser eller ge arbetstagaren tillfälle att rätta till sitt förfarande. I dessa situationer behöver arbetsgivaren inte heller reda ut möjligheterna att placera arbetstagaren i andra uppgifter.

3 §. Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens rätt att upphäva ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Uppsägningsskäl ska vara saklig och vägande på det sätt som föreskrivs i 1 §. Oavsett vissa små språkliga ändringar motsvarar den föreslagna paragrafen 39 a § i den nuvarande sjömanslagen och har samma innehåll som 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelsen i 1 mom. gäller de krav som ska ställas på uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Enligt förslaget får arbetsgivaren säga upp en arbetstages arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produk-

tionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Uttrycket "väsentligt och varaktigt" föreslås ersätta den nuvarande lagens uttryck "mera än endast obetydligt och inte endast tillfällig". Det är fråga om en rent språklig ändring och den innebär ingen materiell ändring jämfört med nuläget.

Arbetet ska samtidigt ha minskat väsentligt och varaktigt. Minskningen ska basera sig på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet. Om det till buds stående arbetet har minskat endast antingen väsentligt eller varaktigt, måste arbetsgivaren ty sig till andra metoder än att säga upp arbetsavtal. Om det är fråga om en tillfällig minskning av arbetet, har arbetsgivaren möjlighet att permittera arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna i förslaget till 6 kap. Om arbetet inte har minskat väsentligt, bör arbetsgivaren reda ut möjligheterna att erbjuda arbetstagaren arbete enligt 4 § 1 mom. och i positiva fall erbjuda det. Om det inte ens efter utbildning finns annat lämpligt arbete för arbetstagaren, kan arbetsgivaren permittera arbetstagaren på grunder enligt 6 kap.

Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren som ett led i en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker reda ut om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §. Först sedan detta har retts ut kan arbetsgivaren säga upp arbetstages arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

I 2 mom. ingår en förteckning med exempel på situationer där en ekonomisk orsak eller produktionsorsak som uppgetts som grund för uppsägning inte ska kunna betraktas som den faktiska orsaken till uppsägningen. Innehållet i momentet motsvarar i sak 39 a § 2 mom. i den nuvarande sjömanslagen.

Enligt 1 punkten anses vägande sakskaäl för en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker inte föreligga, om arbetsgivaren antingen före eller strax efter uppsägningen har anställt en ny arbetstages för liknande uppgifter som den uppsagda har skött trots att inga förändringar i arbetsgiva-

rens verksamhetsbetingelser har inträffat under samma tid.

I 2 punkten föreskrivs att vägande sakska- l för en uppsägning av arbetsavtalet av ekon- omiska orsaker eller produktionsorsaker inte heller föreligger om omorganiseringen av arbetet inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet. Om omorganiseringen av arbetet har lett till att arbetstagarens arbete blivit mera krävande men inte till att arbetet minskat, ska arbetsgivaren i regel ordna så- dan utbildning som arbetstagarna behöver för att klara av de förändrade uppgifterna.

4 §. Skyldighet att erbjuda arbete och ord- na utbildning. I paragrafen föreskrivs om ar- betsgivarens skyldighet att erbjuda arbetsta- garens arbete och ordna sådan utbildning som nya uppgifter förutsätter. Den skyldighet som föreskrivs för arbetsgivaren i paragrafen är ett led i en uppsägning av ekonomiska orsa- ker eller av produktionsorsaker.

Bestämmelsen i 1 mom. förpliktar arbetsgi- varen att erbjuda annat arbete när arbetstaga- rens arbete minskar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgiva- rens verksamhet. I första hand ska arbetsgi- varen erbjuda arbetstagarens arbete enligt ar- betstagaravtalet. Om detta inte är möjligt, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstaga- rens arbete som motsvarar hans eller hennes arbetsavtal, dvs. arbete som på något sätt har likheter med det arbete som avses i arbetsav- talet. Hur lika det arbete som erbjuds är bör alltid bedömas i varje enskilt fall.

Om arbetsgivaren inte kan erbjuda annat arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsav- talet ska arbetsgivaren erbjuda arbetstaga- rens arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet och erfarenhet. Med dylikt arbete avses t.ex. också sådant arbete som arbetstaga- ren inte tidigare har ut- fört, men som arbetstaga- ren kan antas klara av med beaktande av hans eller hennes yr- kesskicklighet, utbildning, yrkesskicklighet och erfarenhet samt eventuellt sådan tilläggsutbildning som avses i 2 mom. och som arbetsgivaren erbjuder.

Den i 1 mom. avsedda skyldigheten att er- bjuda arbete avses gälla ända till dess an- ställningsförhållandet upphör. Sålunda ska t.ex. en arbetsgivare som har permitterat eller

sagt upp en arbetstaga- re på de grunder som anges i 3 § vara skyldig att erbjuda arbetsta- garens arbete som avses i 1 mom., om sådan möjlighet uppstår under den tid permittering- en varar eller under uppsägningstiden. Efter att anställningsförhållandet upphört omfattas arbetsgivaren av den i 7 kap. 9 § föreskrivna återanställningsskyldigheten.

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbe- te föreslås inte vara förenad med några regi- onala eller fartygsspecifika begränsningar. Enligt förslaget ska arbetsgivaren vara skyl- dig att erbjuda arbete ombord på alla sina far- tyg som seglar under finsk flagg oberoende av vilka områden de trafikerar.

I 2 mom. föreskrivs om skyldighet för ar- betsgivaren att ordna sådan utbildning för ar- betstaga- ren som han eller hon behöver för att sköta sina nya uppgifter. Skyldigheten ska omfatta endast utbildning som är ändamåls- enligt och skälig för arbetsgivaren och ar- betstaga- ren. Huruvida utbildningen kan anses vara ändamålsenlig och skälig för båda par- terna ska alltid bedömas med hjälp av en hel- hetsbedömning i varje enskilt fall. Faktorer som väger in vid denna bedömning är åtmin- stone hur typisk utbildning är med beaktande av arbetsgivarens bransch, arbetsgivarens ekonomiska och verksamhetsmässiga möj- ligheter att ordna utbildningen samt arbets- platsens storlek. Dessutom ska utbildningen vara lämplig för arbetstaga- ren när man beak- tar hans eller hennes yrkesskicklighet, tidiga- re erfarenhet och lämplighet.

Det föreslås att i 3 mom. föreskrivs om de villkor under vilka skyldigheten att erbjuda arbete utöver arbetsgivarföretaget även ska gälla andra företag. Det grundläggande vill- koret för skyldigheten att erbjuda arbete går alltid ut på att arbetsgivarföretaget utövar be- stämmande inflytande i det företag där arbete erbjuds. I t.ex. 1 kap. 3 § i aktiebolagslagen (624/2006) finns också särskilda bestämmel- ser om när ett aktiebolag anses ha bestäm- manderätt i en annan sammanslutning. Av- sikten är dock att skyldigheten att erbjuda ar- bete inte enbart ska gälla koncerner om vilka föreskrivs i aktiebolagslagen, utan att den ska uppkomma på motsvarande grunder även inom andra företagsgrupperingar oberoende av vilken rättslig form de till grupperingen

hörande företagen eller den instans som utövar bestämmande inflytande har.

Att ett företag som minskar sin arbetskraft utövar bestämmande inflytande i ett annat företag innebär inte i sig att den skyldighet att erbjuda arbete som gäller det företag som minskar sin arbetskraft även omfattar det andra företaget, utan utöver detta förutsätts att företagens verksamhet har tillräckligt många gemensamma nämnare. Vid bedömning av detta samband mellan företagens verksamhet har man i rättspraxis särskilt tagit fasta på om företagen sköter sina personalfrågor gemensamt, på likheterna i företagens verksamhetsfält och på företagens gemensamma affärsverksamhet.

I fråga om den gemensamma skötseln av personalfrågor har man givit akt på bl.a. om företagen har haft en gemensam arbetsledning, en centraliserad anställning, i vilken mån arbetstagarna har flyttat mellan företagen inom företagsgrupperingen och om företagen har haft en gemensam lönebokföring.

Likheterna mellan verksamhetsfältet för företag som hör till samma företagsgruppering är av betydelse, eftersom likheten mellan verksamhetsfälten ofta leder till samarbete mellan företagen och antyder att företagen kan bilda en enda funktionell helhet. Kriteriet om likheten mellan verksamhetsfälten är viktigt även av praktiska skäl. En arbetstagar kan ofta inte placeras i ett företag som bedriver verksamhet inom ett annat verksamhetsfält eftersom han eller hon inte har sådan utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet som hänför sig till branschen i fråga.

Omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete i sådana företag där arbetsgivarföretaget utövar bestämmande inflytande ska avgöras enligt ovan nämnda kriterier och på grundval av en helhetsbedömning av de gemensamma nämnarna i verksamheten. Den gemensamma nämnaren i personalfrågor föreslås i detta hänseende vara i sådan särställning att en omfattande gemensam skötsel av personalfrågor, oavsett de andra kriterier som nämns ovan, ensam kan åstadkomma en sådan skyldighet att erbjuda arbete som även omfattar ett annat företag. Å andra sidan föreslås att uppkomsten av en sådan skyldighet att erbjuda arbete som även omfattar ett annat företag alltid även ska förutsätta att före-

tagen har en någorlunda gemensam organisering i fråga om skötseln av personalfrågor eller användningen av personal.

5 §. Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse och arbetstagarens rätt till ersättning. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 57 § i sjömanslagen. I 1 mom. konstateras i motsvarighet till det nuvarande rättsläget att överlåtelse av rörelse inte kan ligga till grund för uppsägning av ett arbetsavtal. Bestämmelsen gäller både situationer där arbetstagar i enlighet med huvudregeln i 1 kap. 10 § stannar kvar i anställning hos överlåtaren och situationer där arbetstagar enligt 1 kap. 10 § 3 mom. övergår i anställning hos förvärvaren. Bestämmelsen förhindrar däremot inte uppsägning av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker som avses i 3 och 4 §.

I 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens rätt till särskild ersättning i en situation där arbetsgivar säger upp arbetstagarens arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som beror på överlåtelse av rörelsen. I en sådan situation ska arbetstagar ha rätt till en ersättning som motsvarar en månads grundlön och fasta tillägg. Om arbetstagar genom sina egna val emellertid har förorsakat att arbetsavtalet upphört, ska rätt till ersättning inte föreligga. Rätt till ersättning ska inte föreligga om arbetstagar stannat kvar i anställning hos överlåtaren och vägrat ta emot arbete eller utbildning som arbetsgivar erbjuder i enlighet med 4 §. Rätt till ersättning ska inte heller föreligga om arbetstagar har vägrat att övergå i anställning hos förvärvaren i situationer som avses i 1 kap. 10 § 3 mom. i lagförslaget.

6 §. Uppsägning i samband med saneringsförfarande. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 7 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och 43 a § i den nuvarande sjömanslagen, vilken fogades till sjömanslagen i samband med att lagen om företagssanering stiftades.

Enligt 1 mom. 1 punkten kan ett arbetsgivarföretag som är föremål för företagssanering säga upp arbetstagarens arbetsavtal med två månaders uppsägningstid när grunden för uppsägningen är en sådan åtgärd eller reglering under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avväjande av konkurs

och under förutsättning att arbetet upphör eller minskar väsentligt och varaktigt.

I 2 punkten görs det möjligt att säga upp arbetsavtalet i situationer där grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar väsentligt och varaktigt eller om grunden för uppsägningen är en i ett saneringsprogram konstaterad programenlig reglering som har ekonomiska orsaker och som förutsätter att arbetskraften minskas.

Arbetsgivarens rätt att använda sig av den särskilda uppsägningstid som föreskrivs i momentet är av betydelse i första hand när långvariga arbetsavtal sägs upp, beträffande vilka den normala uppsägningstiden är längre än två månader. Med stöd av bestämmelsen kan också ett arbetsavtal för viss tid sägas upp med två månaders uppsägningstid. Om den uppsägningstid som gäller för arbetsavtalet är kortare än vad som föreskrivs här, har arbetsgivaren rätt att använda denna kortare uppsägningstid också i samband med saneringsförfarande i företaget.

För att en uppsägningsgrund ska föreligga förutsätts att arbetstagaren inte kan placeras i andra uppgifter på det sätt som föreskrivs i 4 §.

I 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens rätt att säga upp sig i samband med saneringsförfarande i företaget. Huvudregeln är att arbetstagaren då ska kunna säga upp arbetsavtalet med 14 dagars uppsägningstid. En permitterad arbetstagare ska kunna upphäva sitt arbetsavtal utan uppsägningstid också i samband med saneringsförfarande i arbetsgivarföretaget på det sätt som föreskrivs i 6 kap. 7 § 1 mom.

7 §. *Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död.* Analogt med 43 § i sjömanslagen och på samma sätt som i 7 kap. 8 § i den nuvarande arbetsavtalslagen föreskrivs i paragrafen om arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död som uppsägningsgrund.

Bestämmelsen i 1 mom. gäller konkurs. När arbetsgivaren försätts i konkurs kan arbetsavtalet sägas upp av både arbetsgivarens konkursbo och arbetstagaren så att det upphör 14 dagar efter uppsägningen. Avsikten är att bestämmelsen ska tillämpas såväl i fråga om arbetsavtal som gäller tills vidare som i

fråga om arbetsavtal för viss tid. Lönen för den tid konkursen pågår ska betalas ur konkursboet.

Den särskilda uppsägningstid som baserar sig på konkurs ska kunna utnyttjas först efter det att arbetsgivaren har försatts i konkurs. Bestämmelsen ger rätt att säga upp även gravida och familjelediga arbetstagare på grund av arbetsgivarens konkurs utan hinder av det särskilda uppsägningsskydd som föreskrivs i 8 §.

Den föreslagna bestämmelsen inverkar inte på förtroendemannens särskilda uppsägningsskydd. Förtroendemannens uppsägningsskydd bestäms enligt 9 § också när arbetsgivaren gått i konkurs.

Paragrafens 2 mom. gäller arbetsgivarens död som uppsägningsgrund. Uppsägningsrätt ska då tillkomma delägarna i dödsboet och arbetstagaren. Uppsägningstiden föreslås vara 14 dagar för bägge parter. Den särskilda uppsägningsrätten ska också gälla arbetsavtal för viss tid.

Med avvikelse från den gällande lagen föreslås att utnyttjandet av uppsägningstiden begränsas tidsmässigt. Enligt momentet ska den särskilda uppsägningsgrunden utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avslidit. Efter detta kan arbetsavtalet sägas upp med iakttagande av de uppsägningstider som anges i 7 kap. och de andra uppsägningsgrunder som anges i detta kapitel.

8 §. *Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare.* Enligt förslaget innehåller paragrafen bestämmelser om ett särskilt uppsägningsskydd för gravida och familjelediga arbetstagare. Genom den föreslagna bestämmelsen iakttas kraven i rådets direktiv om skydd vid graviditet och direktivet om föräldraledighet.

I analogi med 39 § 4 mom. i sjömanslagen och 7 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs i 1 mom. att arbetsgivaren inte får säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 5 kap. Arbetsavtalet får således inte sägas upp före inledandet av en i 5 kap. avsedd ledighet när arbetsgivaren fått vetskap om att ledigheten kommer att utnyttjas och inte heller under ledigheten på grunder

som kan hänföras till utnyttjandet av ledigheten.

Det särskilda uppsägningskyddet för gravida och familjelediga arbetstagare förstärks av bestämmelsen i 2 mom. I momentet föreskrivs att om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, såvida arbetsgivaren inte kan bevisa att orsaken är en annan.

Enligt förslaget ska arbetstagaren på begäran av arbetsgivaren lägga fram en utredning om sin graviditet. Uppgiften om graviditet hör till de uppgifter om hälsotillstånd som enligt personuppgiftslagen är känsliga uppgifter. Behandling av känsliga uppgifter är förbjuden utan ett uttryckligt samtycke av den som uppgifterna gäller eller någon annan i 12 § i personuppgiftslagen angiven grund för undantag. Behandling av känsliga uppgifter är tillåten om detta behövs för att uppgöra, försvara eller avgöra rättsliga anspråk. Om en arbetstagare då hon sägs upp under graviditeten åberopar sin graviditet, ska hon på begäran av arbetsgivaren lägga fram en tillförlitlig utredning om graviditeten. Den i 1 mom. avsedda skyldigheten att lägga fram en utredning om graviditeten ska sålunda endast gälla sådana uppsägningar som avses i denna paragraf.

Avsikten är att bestämmelsen i 1 mom. inte ska hindra uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal i situationer där arbetstagaren kan sägas upp av andra vägande sakskalet som inte har samband med graviditeten eller utnyttjandet av familjeledighet. Om en gravid arbetstagares arbetsavtal sägs upp med stöd av 3 § i detta kapitel just innan moderskapsledigheten inleds, ska arbetsgivaren bevisa att skälet till att uppsägningen gäller den gravida arbetstagaren inte har berott på arbetstagarens graviditet.

Uppsägning av ett arbetsavtal med anledning av sådana i 2 § föreskrivna individuella grunder som beror på eller har samband med arbetstagarens person föreslås vara möjlig då grunden inte på något sätt har samband med arbetstagarens graviditet eller utnyttjande av familjeledighet. Uppsägningsgrunden ska åberopas inom en rimlig tid från det att grun-

den har kommit till arbetsgivarens kännedom.

Bestämmelser om förhållandet mellan det särskilda skyddet för arbetstagare som är lediga på grund av moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledigheter och de kollektiva grunderna föreslås ingå i 3 mom. Enligt momentet får arbetsgivaren på de grunder som anges i 3 § säga upp arbetsavtalet för en arbetstagare som är på en ovan avsedd ledighet bara om arbetsgivarens verksamhet upphör helt.

Uppsägning av en arbetstagare som utnyttjar familjeledighet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker då arbetsgivarens verksamhet fortsätter är möjlig först när arbetstagaren har återvänt till arbetet efter sin ledighet. Om det under en arbetstagares frånvaro från arbetet sker sådana förändringar i arbetsgivarens verksamhet att arbetstagaren inte längre efter att ledigheten upphört kan erbjudas sitt eget arbete och inte heller sådant annat arbete som avses i 5 kap. 10 §, kan arbetsavtalet om grunderna enligt 3 § föreligger sägas upp så att uppsägningstiden börjar löpa från den tidpunkt då ledigheten upphör. Om uppsägningsgrunden föreligger redan under den tid som arbetstagaren är familjeledig, kan meddelandet om uppsägning tillställas arbetstagaren redan under familjeledigheten. I sådana fall ska arbetstagarens anställning dock upphöra först efter den uppsägningstid som inleds med början från familjeledighetens upphörande.

9 §. Uppsägningskydd för förtroendemän. Enligt paragrafen ska en förtroendemän som valts enligt ett kollektivavtal omfattas av ett särskilt uppsägningskydd som motsvarar det nuvarande 77 § 2 mom. i sjömanslagen. Allmänna bestämmelser om uppsägningskyddet för förtroendemän har de facto avtalats även genom kollektivavtal. Dessa bestämmelser ska iaktas även såsom bestämmelser om anställningsförhållanden för förtroendemän i allmänt bindande kollektivavtal. Ifall att uppsägningskyddet för förtroendemän inte fastställs med stöd av ett kollektivavtal, är det bl.a. på grund av de ILO-konventioner som är bindande för Finland nödvändigt att även genom lag föreskriva om uppsägningskyddet för förtroendemän.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendemans av vägnande sakskäl som har samband med dennas person endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar har gett sitt samtycke därtill. Bl.a. på grund av mångfalden av förfarandena i samband med valet av arbetstagarnas representanter föreslås i detta sammanhang inte några bestämmelser om sätten för arbetsgivaren att erhålla det samtycke av majoriteten av arbetstagarna som avses i bestämmelsen. Förslaget motsvarar syftet med den gällande lagen.

Enligt 2 mom. får arbetsgivaren med stöd av de grunder som avses i 3 § (minskning av arbetet), 6 § (saneringsförfarande) eller 7 § 1 mom. (konkurs) säga upp en förtroendemans arbetsavtal endast om förtroendemannens arbete upphör helt. Utöver detta förutsätts att förtroendemannen inte kan placeras i eller utbildas för annat arbete på det sätt som anges i 4 §. Den föreslagna bestämmelsen innebär att en förtroendemans i allmänhet "sägs upp sist", såsom saken uttrycks i praktiken.

10 §. Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet. Bestämmelsen är ny när det gäller sjöarbete, men innehållet i den motsvarar bestämmelserna i kollektivavtalen för sjöfarten. I paragrafen föreskrivs om rätt för arbetstagaren att under uppsägningstiden och utan inkomstbortfall delta i åtgärder som stödjer hans eller hennes sysselsättning, om han eller hon har sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Ledigheten benämns sysselsättningsledighet.

Arbetstagaren ska inte på förhand kunna avstå från sin rätt till sysselsättningsledighet. Arbetstagaren ska således inte på förhand, t.ex. i samband med att arbetsavtalet ingås, på ett giltigt sätt kunna avstå från sin rätt till sysselsättningsledighet. Detta ska vara möjligt först sedan arbetsgivaren redan har sagt upp arbetsavtalet. Arbetstagarens beslut att utnyttja eller inte utnyttja sin rätt till sysselsättningsledighet påverkar inte bedömningen av om det finns vägnande sakskäl till en uppsägning enligt 3 och 4 §.

I 1 mom. föreskrivs om villkoren för att arbetstagaren ska ha rätt att utnyttja sysselsättningsledighet. För det första ska arbetstagaren har sagts upp på de grunder som avses i 3

och 4 eller 6 §, dvs. av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i samband med saneringsförfarande.

För det andra ska arbetstagaren kunna utnyttja sysselsättningsledigheten endast för att delta i åtgärder som avses i lag. Arbetstagaren ska kunna delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan om vars innehåll och vem som har rätt till den föreskrivs i lagen om offentligt arbetskraftsservice (1295/2002). Arbetstagaren ska också kunna utnyttja sysselsättningsledighet för att delta i vissa åtgärder enligt sysselsättningsplanen. Till dem hör arbetskraftspolitisk utbildning samt perioder av praktik och inläring i arbetet, under vilka studeranden inte står i anställningsförhållande till den som organiserar perioden av inläring i arbete eller praktikperioden eller till serviceproducenten, om det inte överenskomms särskilt om det.

Dessutom ska arbetstagaren antingen på eget initiativ eller på myndigheternas initiativ kunna utnyttja sin sysselsättningsledighet till att söka en arbetsplats och för anställningsintervjuer oberoende av om han eller hon har rätt till en sysselsättningsplan. Arbetssökande på eget initiativ kan vara t.ex. besök på arbets- och näringsbyrå för att titta på lediga arbetsplatser på arbetsförvaltningens webbplats eller besök hos ett privat företag som förmedlar arbetskraft eller någon annan verksamhet i anslutning till sökandet efter en arbetsplats som kan utredas på ett tillförlitligt sätt. Arbetssökande och arbetsintervjuer i anslutning därtill på myndigheternas initiativ kan vara t.ex. att arbetstagaren på arbets- och näringsbyråns uppmaning eller på grund av information som den förmedlat besöker ett företag som annonserat om en ledig arbetsplats.

Sysselsättningsledighet ska också kunna användas för omplaceringsträning. Enligt 4 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice kan arbets- och näringsbyrån producera avgiftsbelagda särskilda tjänster för arbetsgivaren bland annat när företaget minskar sin arbetskraft. Om arbetskraftsmyndigheten föreslår sådana tjänster i en uppsagd arbetstagares sysselsättningsplan, ska man komma överens om dem med arbetsgivaren utom när det är fråga om en gruppträning som arbetskraftsmyndigheten anser att är

nödvändig. Då ska arbetstagaren också ha rätt till sysselsättningsledighet för att delta i dessa särskilda tjänster som stödjer arbetstagarens sysselsättning. Omplaceringsträning som stödjer sysselsättning kan ordnas och erbjudas även av andra instanser antingen självständigt eller i samarbete med Arbetskraftsmyndigheterna. Också deltagande i sådan omplaceringsträning ger rätt till sysselsättningsledighet oberoende av vem som genomför träningen.

För sysselsättningsledigheten ska arbetsgivaren betala arbetstagaren full lön, vars storlek bestäms på samma grunder som lönen för sjukdomstid.

I 2 mom. föreskrivs om sysselsättningsledighetens maximala längd. Den bestäms enligt längden på respektive arbetstagares uppsägningstid. Ledigheten föreslås vara sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad, sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader och sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

När arbetsdagarna räknas får ledigheten också utnyttjas i form av delar av arbetsdagar så att summan av ledigheterna i timmar motsvarar det antal timmar som den ordinarie arbetstiden uppgår till under arbetsdagarna.

Enligt 3 mom. ska arbetstagaren innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Samtidigt ska arbetstagaren meddela grunden för ledigheten. Dessutom ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning som är beroende av grunden för varje ledighet, om arbetsgivaren begär en sådan.

Enligt 4 mom. får utnyttjandet av sysselsättningsledigheten ändå inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet. Utgångspunkten när man bedömer vad som är betydande olägenhet föreslås vara att ledighet ska förvägras endast i exceptionella fall och att det ska förutsättas att företaget åsamkas betydligt större olägenhet än vad som normalt åsamkas företaget av en enskild arbetstagares tillfälliga frånvaro, t.ex. vanlig sjukfrånvaro. I allmänhet ska ledighet ges under den tid som arbetstagaren meddelar. Utnyttjandet av sys-

sättningsledighet kan åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet t.ex. om den arbetstagare som utnyttjar ledigheten meddelar detta mycket nära inpå ledighetens början eller flera arbetstagare utnyttjar sysselsättningsledigheten samtidigt och detta medför väsentligt svårigheter för arbetsarrangemangen även med beaktande av företagets storlek. Man kan dock försöka minska den olägenhet som utnyttjandet av sysselsättningsledighet åsamkar så att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om tidpunkten för ledigheten, om det är möjligt med tanke på ett ändamålsenligt utnyttjande av ledigheten.

9 kap. Hävning av arbetsavtal

Enligt förslaget ska i 9 kap. föreskrivas om förutsättningarna för hävning av arbetsavtal. Kapitlets 1 § föreslås gälla de grunder som arbetsgivaren ska iaktta vid hävning av ett arbetsavtal och de förutsättningar enligt vilka en arbetstagare kan upphäva ett arbetsavtal så att det upphör utan uppsägningstid. I 2 § föreslås bestämmelser om hävningsrättens upphörande och i 3 § om rätten att anse arbetsavtalet hävt. Bestämmelser om de förfaringsätt som ska iakttas när ett arbetsavtal hävs föreslås ingå i 10 kap. i lagförslaget.

1 §. Hävningsgrund. I paragrafen föreskrivs om förutsättningarna för hävning av arbetsavtal. Paragrafens 1 mom. föreslås gälla de grunder som arbetsgivaren ska iaktta vid hävning av arbetsavtal. I 2 mom. föreskrivs på motsvarande sätt om förutsättningarna för att arbetstagaren ska kunna upphäva avtalsförhållandet utan att iaktta uppsägningstiden.

Det föreslås att om hävningsgrunden för ett arbetsavtal föreskrivs endast genom en allmän bestämmelse. Det föreslås att exempelförteckningen på hävningsgrunder i den gällande lagen frångås av motsvarande orsaker som när arbetsavtalslagen stiftades (RP 157/2000 rd).

I 8 kap. i lagförslaget föreslås noggrannare bestämmelser om uppsägningsgrunderna än i den gällande lagen och att hävningsgrunderna i sin tur har en nära sammankoppling med uppsägningsgrunderna. Medan uppsägningsgrunden enligt 8 kap. 1 § i lagförslaget ska basera sig på vägande sakskäl, föreslås att

hävning av ett arbetsavtal ska grunda sig på synnerligen vägande skäl. Den terminologi som beskriver grunderna för upphävande av avtal avses på detta sätt direkt visa att hävningsgrunden ska väga tyngre än uppsägningsgrunden. Avsikten med de föreslagna språkliga ändringarna och sloandet av exempel förteckningarna är inte att ändra den vedertagna rättspraxis som gäller hävningsgrunderna.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren häva ett arbetsavtal endast om arbetstagaren gör sig skyldig till ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av sina av arbetsavtalet eller lag beroende förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet till den avtalade arbetsperiodens utgång eller ens för den tid uppsägningstiden varar. I 2 mom. föreskrivs att arbetstagaren på motsvarande sätt får häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina av arbetsavtalet eller av lag beroende förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet till den avtalade arbetsperiodens utgång eller ens för den tid uppsägningstiden varar.

Det föreslås att hävning av ett arbetsavtal ska vara tillåten endast om den andra avtalsparten gör sig skyldig till ett sådant avtalsbrott, ett sådant åsidosättande eller ett sådant olämpligt uppträdande eller förfarande som kan anses allvarligt med tanke på uppfyllandet av avtalets syften. Ett arbetsavtal får därmed inte upphävas utan iakttagande av uppsägningstiden på grund av förändringar i parternas egna avtalsförutsättningar. Sålunda ska arbetsgivaren inte kunna häva ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker och på motsvarande sätt inte heller arbetstagaren på grund av förändringar i de egna personliga arbetsförutsättningarna.

Enligt förslaget föreligger hävningsgrunden när en avtalspart har gjort sig skyldig till brott mot eller åsidosättande av sina av arbetsavtalet, lagen som sjöarbetsavtal eller någon annan arbetsrättslig lag beroende förpliktelser i enlighet med vad som föreskrivs i paragrafen. Även allvarliga brott mot annan

lagstiftning eller lagstridigt förfarande kan utgöra grund för hävning om detta på ett i denna paragraf avsett sätt har allvarliga verkningar på avtalsparters ställning i ett anställningsförhållande som grundar sig på förtroende. Den ena avtalspartens klandervärda förfarande i avtalsförhandlingarna före avtalets uppkomst (t.ex. vilseledande) kan också komma att bedömas med stöd av denna paragraf.

Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren ha rätt att häva ett arbetsavtal om arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, uppträder berusad på arbetsplatsen eller i strid med förbud använder rusmedel på arbetsplatsen. Hävningsgrunden föreslås föreligga även då arbetstagaren på ett grovt sätt bryter mot förbudet mot konkurrerande verksamhet enligt 4 kap. 3 § i lagförslaget.

På samma sätt som enligt den gällande lagen kan som en hävningsgrund också komma i fråga att arbetstagaren ombord på fartyget döljer en obehörig person eller sådant gods som är tullpliktigt eller förbjudet att utföra från avgångsorten eller att införa till destinationsorten under sådana förhållanden att arbetsgivaren därigenom i väsentlig mån utsätts för fara och gärningen som helhet måste betraktas som allvarlig. Arbetsgivaren ska likaså ha grund att häva arbetsavtalet då arbetstagaren i annan än inrikestrafik inte finner sig på fartyget på överenskommen tid och en annan person måste anställas i stället för honom eller henne.

I vissa exceptionella fall – bl.a. beroende på särdragen hos de olika anställningsförhållandena – kan ett även med tanke på anställningsförhållandet olämpligt uppförande på fritiden innebära att hävningsgrunden föreligger. Om arbetstagaren på sin fritid gör sig skyldig till en sådan brottslig gärning eller sådant brottsligt förfarande som på ett allvarligt sätt försämrar förtroendet mellan parterna eller som på något annat sätt väsentligt påverkar uppfyllandet av arbetstagarens förpliktelser på grund av arbetsavtalet, kan hävningsgrunden anses föreligga.

Arbetstagaren kan enligt 2 mom. häva sitt arbetsavtal t.ex. om arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare grovt äventyrar säkerheten på arbetsplatsen eller på något annat sätt kränker arbetstagaren. Arbetstagaren ska ha

rätt att häva arbetsavtalet även om han eller hon inte ges tillräckligt med arbete eller om lönen inte utbetalas enligt avtal.

Graden av hur allvarlig ett sådant åsidosättande av eller brott mot en förpliktelse som ligger till grund för hävningsgrunden är förelås beskrivas i paragrafen så att det inte av arbetsgivaren eller på motsvarande sätt av arbetstagaren på grund av den andra partens förfarande kan förutsättas att avtalsförhållandet fortsätter ens för den tid uppsägningstiden varar. För att hävningsgrunden ska föreligga förutsätts sålunda att den ena avtalspartens förfarande kränker den andra avtalsparten på ett så grovt sätt att den senare nämnda parten inte skäligen kan förutsättas tolerera avtalsbrottet, utan denna part har rätt att upphäva avtalsförhållandet med omedelbar verkan.

Syftet med hänvisningarna till uppsägningstiden i 1 och 2 mom. är att visa att grunden ska väga tyngre än uppsägningsskäl. Vid bedömningen av om arbetstagaren har rätt att häva sitt arbetsavtal ska dock beaktas att det av arbetstagaren inte krävs någon grund för uppsägning av arbetsavtalet.

Huruvida uppsägningsskäl är tillräckliga ska bedömas som en helhet, varvid bl.a. särdragen hos varje avtalsförhållande och avtalsparternas ställning i varje avtalsförhållande ska beaktas.

I 3 mom. föreslås en specialbestämmelse som hänför sig till sjöfarten om arbetsavtalets giltighetstid i hävningsfall. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 51 § i den nuvarande sjömanslagen. Enligt momentet ska arbetsavtalet trots hävning vara i kraft tills fartyget anlöper en hamn, om detta inte medför betydande olägenhet. Dessutom föreskrivs att när arbetsgivaren hävt arbetsavtalet ska arbetstagaren föras till en hamn där arbetstagaren fritt kan lämna fartyget och varifrån arbetstagaren har möjlighet att till skäligen kostnader resa till sitt hemland eller det land där arbetsavtalet ingåtts. En liknande bestämmelse som ska tillämpas i uppsägningssituationer föreslås i 7 kap. 3 § 3 mom.

2 §. När hävningsrätten förfaller. I paragrafen föreslås bestämmelser om preskribering av hävningsrätten. Enligt 1 mom. ska hävningsgrunden åberopas senast inom

14 dagar från det arbetsgivaren respektive arbetstagaren fick kännedom om att hävningsgrunden föreligger. Avsikten är att tidsfristen ska börja räknas från den tidpunkt då arbetsgivaren respektive arbetstagaren fick en på fakta grundad uppgift om de orsaker som ligger till grund för hävningen. Tidsfristen ska räknas från den tidpunkt då den gärning eller det åsidosättande som ligger till grund för hävningen inträffade, eller om arbetsgivaren först senare fick kännedom om denna grund, från den tidpunkt då fakta klarlades. Om grunden utgörs av sådan mot avtalet stridande verksamhet som pågått under en längre tid, ska hävningsrätten upphöra 14 dagar från det att arbetsgivaren fick kännedom om att orsaken upphört att gälla.

Eftersom saken ska behandlas i fartygs-kommissionen innan arbetsavtalet sägs upp och hävs av en orsak som har samband med arbetstagaren, kan hävningsrätten inte förfalla innan saken behandlats i nämnda organ på det sätt som föreskrivs i 11 kap. 2 §.

Avsikten är att hävningsrätten även ska kunna upphöra före den bestämda tiden om 14 dagar har löpt ut, om grunden för hävningen förlorar sin betydelse före det, t.ex. på grund av att den kränkta avtalsparten förlåter kränkningen.

Under den tid om 14 dagar som reserverats för hävningsförfarandet ska den avtalspart som överväger att häva avtalet försäkra sig om att de fakta som ligger till grund för hävningen är riktiga samt uppskatta vilka verkningar förfarandet i strid med arbetsavtalet eller lag har på förutsättningarna att fortsätta arbetsavtalet. I syfte att undvika sådana hävningar av arbetsavtal som begås i hastigt mod och utan tillräckligt övervägande föreslås att den i 50 § i den gällande lagen föreskrivna tiden för hävningsrättens upphörande förlängs från sju till 14 dagar.

I 2 mom. föreskrivs om upphörande av hävningsgrunden i sådana fall där hävningen hindras av en giltig orsak. I sådana fall ska hävning ännu få verkställas inom 14 dagar från det att hindret upphörde. Hävning av ett arbetsavtal senare än efter att den utsatta tiden enligt 1 mom. har löpt ut föreslås vara möjligt endast om hävningen har förhindrats av tvingande skäl. Ett sådant skäl kan vara

sjukdom, vilket de facto förhindrar hävning av arbetsavtalet.

Fastän hävningsgrunden inte har återopats inom den i paragrafen avsedda tiden om 14 dagar, anses grunden inte helt och hållet förlora sin betydelse. Arbetsgivaren ska kunna återopa grunden såsom en uppsägningsgrund inom en i 10 kap. 1 § i lagförslaget avsedd rimlig tid, vilken alltså är längre än den tid om 14 dagar som föreslås som tidsfrist för återopandet av hävningsgrunden.

3 §. Rätt att anse arbetsavtalet hävt. Hävande av ett arbetsavtal förutsätter att arbetstagaren respektive arbetsgivaren hörs om hävningsgrunden. Om avtalsparten likväl inte kan nås och inte heller anger någon giltig orsak till sin frånvaro, ska en hävning av arbetsavtalet jämte iakttagande av procedurbestämmelserna i samband därmed nödvändigtvis inte vara möjlig. Med tanke på dylika situationer har det fortfarande ansetts ändamålsenligt att föreskriva om rätten att anse arbetsavtalet hävt. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll 50 § 2 mom. i sjömanslagen.

När en arbetstagare på det sätt som anges i 1 mom. har varit frånvarande från sitt arbete minst sju dagar utan att anmäla giltigt skäl föreslås att arbetsgivaren får behandla arbetsavtalet såsom hävt med början från den tidpunkt då frånvaron började.

På motsvarande sätt ska arbetstagaren ha rätt att anse arbetsavtalet hävt när arbetsgivaren varit frånvarande minst sju dagar, om arbetsgivaren under denna tid inte har anmält giltigt skäl till frånvaron. Bestämmelser om detta ingår i 2 mom.

Om arbetstagaren likväl senare visar att han eller hon haft en giltig orsak till sin frånvaro och på grund av ett godtagbart hinder inte kunnat anmäla frånvaron, ska hävningen av arbetsavtalet återgå. Avtalsförhållandet ska då anses ha fortgått utan avbrott under hela frånvarotiden. Bestämmelsen i 3 mom. om återgång av hävningen ska tillämpas på detta sätt även när arbetstagaren har ansett arbetsavtalet hävt i enlighet med vad som anges i 2 mom.

De föreslagna bestämmelserna ska tolkas i enlighet med vedertagen rättspraxis. I rättspraxis har man ansett att fastän en arbetstagares frånvaro beror på en laglig grund såsom sjukdom, har arbetsgivaren rätt att anse ar-

betsavtalet hävt, om det inte har funnits ett godtagbart hinder för anmälning av frånvaron (HD 1978 II 109 och HD 1979 II 100). Om arbetsgivaren likväl har varit medveten om att arbetstagarens frånvaro trots avsaknad av en anmälan om frånvaron har berott på sjukdom, har denne inte ansetts ha rätt att anse avtalet hävt (HD 1989:68 och HD 1990:135).

Från och med den tidpunkt då arbetsgivaren anser arbetsavtalet hävt ska denne omedelbart vidta de åtgärder som upphävandet av arbetsavtalet förutsätter. När anställningsförhållandet upphör ska arbetsgivaren betala arbetstagarens slutlikvid och returnera skattekortet.

10 kap. **Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

I detta kapitel föreslås bestämmelser om förfarandet när arbetsavtal upphävs. I kapitlet föreslås bestämmelser om tidpunkten för återopande av uppsägningsgrunden, hörande av arbetstagaren och arbetsgivaren vid uppsägning som har samband med individen och arbetsgivarens upplysningsplikt vid kollektiva uppsägningar. I kapitlet föreslås dessutom bestämmelser om meddelande till den andra avtalsparten om upphävande och om grunderna för upphävandet.

1 §. Åberopande av uppsägningsgrund. I paragrafen föreslås att arbetsgivaren ska verkställa uppsägning av arbetsavtalet på en sådan grund som har samband med arbetstagarens person inom en skälig tid efter att arbetsgivaren har fått kännedom om grunden. Bestämmelsen motsvarar 9 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och 39 § 5 mom. i sjömanslagen.

I bestämmelsen föreskrivs ingen exakt tidsfrist för återopande av uppsägningsgrunden utan tidsfristen ska bedömas särskilt i varje enskilt fall. Även om arbetsgivaren ska ha en prövningstid om minst några veckor till sitt förfogande för att kunna bedöma huruvida tillräckliga skäl till uppsägning föreligger, är det inte med tanke på arbetstagaren skäligt att återopa sådana omständigheter som kommit till arbetsgivarens kännedom flera månader tidigare. Om grunden utgörs av en enstaka gärning eller försummelse, ska den skäligen tiden räknas från den tidpunkt då ar-

betsgivaren fick kännedom om gärningen eller försummelsen. Om uppsägningsgrunden däremot utgörs av flera gärningar eller är fortgående, räknas den skäligen tiden från den tidpunkt då arbetsgivaren senast fick kännedom om grunden.

2 §. Hörande av arbetstagaren och arbetsgivaren. I 1 mom. föreskrivs i huvudsak analogt med 41 § 7 mom. i sjömanslagen och 9 kap. 2 § i arbetsavtalslagen om arbetsgivarens skyldighet att höra arbetstagaren om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal före en uppsägning som har samband med arbetstagarens person samt innan ett arbetsavtal hävs antingen under prövotiden eller på något annat sätt så att det upphör omedelbart. I bestämmelsen förutsätts möjlighet att bli hörd, varmed avses arbetstagarens rätt att få upplysningar om grunderna och rätt att framföra sin egen ståndpunkt i saken. Däremot innehåller bestämmelsen inte några förhandlingsförpliktelser för arbetsgivaren. Det är tillräckligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren en faktisk möjlighet att bli hörd.

Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs. Om saken emellertid redan har behandlats i fartygs-kommissionen enligt 11 kap. och arbetstagaren har hörts i samband med behandlingen i fartygs-kommissionen, ska det inte vara nödvändigt att höra arbetstagaren på nytt.

Försummelse att iaktta förpliktelsen att ordna hörande är inte i sig sanktionerad. Å andra sidan kan en arbetsgivares försummelse att iaktta förpliktelsen att ordna hörande beaktas vid bestämmandet av ersättning enligt 12 kap. 2 §.

Avsikten är att arbetstagaren ska ha rätt att vid hörandet anlita ett biträde, t.ex. förtroendemannen, fackförbundets ombudsman, en jurist eller en arbetskamrat. Arbetstagaren har enligt allmänna rättsprinciper också rätt att befullmäktiga en annan person att utöva rätt i hans eller hennes ställe.

För hörandet föreskrivs ingen exakt tidsfrist. Arbetstagaren ska ges en skälig tid för förberedelser före hörandet för att kunna framföra sin grundade ståndpunkt i frågan och, om han eller hon så önskar, för att kunna skaffa sig ett biträde eller ett ombud.

I 2 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetstagarens skyldighet att höra arbetsgivaren i fall där arbetstagaren häver sitt arbetsavtal på allmänna hävningsgrunder. Med tanke på arbetstagarens skyldighet föreslås det vara tillräckligt att han eller hon meddelar någon av arbetsgivarens representanter att arbetsgivaren bereds möjlighet att bli hörd innan arbetsavtalet hävs.

3 §. Arbetsgivarens upplysningsplikt. I 1 mom. föreslås bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att innan ett arbetsavtal sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i anslutning till saneringsförfarande i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen liksom om de tjänster som kan fås från arbets- och näringsbyrån. Om arbetsavtalet sägs upp på grund av arbetsgivarens konkurs eller död, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunderna för uppsägningen.

I momentet föreslås dessutom en hänvisning till lagen om offentlig arbetskraftsservice, där det föreskrivs om arbetskraftsmyndigheternas uppgift att kartlägga vilka arbetskraftstjänster som behövs i samarbete med arbetsgivaren och företrädare för personalen.

Syftet med bestämmelsen är att arbetstagaren i dylika fall så snart som möjligt ska få information om att anställningen upphör och om de orsaker som ledde till detta. Också i sådana fall som avses i denna paragraf ska arbetstagaren ha rätt att anlita biträde.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen enligt 2 mom. lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt. Med arbetstagarnas representant avses förtroendemannen eller någon annan företrädare för arbetstagarna. Om någon representant för arbetstagarna inte har utsetts, ska ordnandet av ett gemensamt informationstillfälle vara tillräckligt. Detta ska med beaktande av 1 mom. ordnas i så god tid som möjligt.

I analogi med arbetsavtalslagen föreslås att i 3 mom. föreskrivs att informationsskyldighet inte föreligger om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för

honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter. Syftet med bestämmelsen är att man försöker undvika onödig överlappande information. Med bestämmelsen hänvisas till förhandlingsförpliktelser som följer av olika lagar och avtal gällande samarbete.

4 §. Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att lämna arbets- och näringsbyrån meddelande om uppsägning av arbetsavtalen för de arbetstagaren som avses i paragrafen eller om upphävande av avtal för viss tid. Enligt 1 mom. ska skyldigheten gälla en arbetsgivare som av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3, 4, 6 eller 7 § säger upp en arbetstagarare som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare. Samma skyldighet har en arbetsgivare till vilken arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållanden för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren, med arbetstagarens samtycke, till meddelandet enligt 1 mom. foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

Bestämmelserna i paragrafen överensstämmer med motsvarande bestämmelser i arbetsavtalslagen.

5 §. Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och omställnings-skyddstillägg. På motsvarande sätt som i arbetsavtalslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att i fall som avses i 4 § informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt till omställnings-skyddstillägg enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

6 §. Meddelande om upphävande av arbetsavtal. Enligt 1 mom. ska meddelandet om upphävande av arbetsavtal tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Till skillnad från arbetsavtalslagen ska arbetsavtalet upphävas med

ett skriftligt meddelande som ska delges den andra avtalsparten. Kravet på att meddelandet om upphävande av arbetsavtal ska vara skriftligt beror på kravet i ILO:s konvention om arbete till sjöss.

Det är inte alltid möjligt att meddelandet ges personligen. Därför föreslås i den andra meningen i momentet att meddelandet kan skickas per brev eller i elektronisk form. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det lämnades till posten. Den som åberopar ett meddelande om upphävande av arbetsavtal har bevisbördan för att meddelandet har avsänts och vid vilken tidpunkt det har avsänts.

Utöver posten kan även elektroniska medier användas. Med sådana avses telefax och teletjänster, såsom elektroniska blanketter och elektronisk post samt andra tillförlitliga metoder som baserar sig på elektrotekniken. I fråga om elektroniska meddelanden finns sändningsuppgifterna bevarade i det automatiska datasystemet och teletrafiksystemet. I syfte att undvika oklarheter föreslås att ett elektroniskt meddelande ska sändas på så sätt att avsändaren kan förete bevis på hurudant meddelande han eller hon sänt. Identiteten på den som sänt meddelandet ska kunna bekräftas på ett tillförlitligt sätt, och med hjälp av bekräftelsen ska man obestriddligen kunna försäkra sig om innehållet av och tidpunkten för de åtgärder som vidtagits i datanätet.

Avsikten är att uppsägningar inte får sändas som textmeddelanden till mobiltelefoner, eftersom meddelandet kan avlägsnas ur teleoperatörens meddelandecentral t.ex. under mottagarens semesterresa innan mottagaren har hunnit läsa meddelandet.

Enligt 2 mom. ska när arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev dock anses ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten. Bestämmelsen motsvarar 9 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Den föreslagna längre tidsfristen ska inte gälla annan frånvaro än sådan som nämns i bestämmelsen. Syftet med bestämmelsen är att förhindra eventuella rätts-

förluster. Bestämmelsen ska inte gälla meddelanden som tillställts arbetstagaren personligen.

I 3 mom. finns en specialbestämmelse om skickande av ett meddelande om upphävande av arbetsavtal per brev när ett anställningsförhållande hävs antingen under provotiden eller med stöd av den allmänna bestämmelsen om hävning. Bestämmelsen är behövlig, eftersom tillämpandet av upphävningsgrunden i dylika fall är bunden till en tidsfrist. I dessa fall ska grunderna för upphävande av arbetsavtal ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet har lämnats till posten inom den tiden.

7 §. *Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet.* I paragrafen föreslås att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen ska meddela denne de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts. Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att de faktiska grunderna för upphävandet, såväl kollektiva som individuella, meddelas redan i samband med upphörandet och inte först senare, t.ex. under en eventuell rättegång.

Paragrafen motsvarar 9 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt vedertagen praxis när det gäller arbetsavtalslagen räcker det att arbetsgivaren meddelar provotid som skäl när arbetsavtalet hävs under provotiden. Å andra sidan tryggas arbetstagarens ställning av att saken ska behandlas i fartygskommissionen innan arbetsavtalet hävs eller, om detta inte är möjligt, så ska arbetstagaren höras om orsakerna till hävningen på det sätt som föreskrivs i 2 §.

11 kap. Fartygskommissioner

I 11 kap. föreslås bestämmelser om fartygskommissioner. I kapitlet föreskrivs bl.a. om fartygskommissionens sammansättning och uppgifter, handläggning av ärenden och protokoll som upprättas över sammanträden. I kapitlet föreslås dessutom en särskild bestämmelse om tystnadsplikt för fartygskommissionens ordförande och medlemmar samt biträden.

Fartygskommissionen är en institution med långa traditioner. Med beaktande av sjöfar-

tens särdrag har det ansetts nödvändigt att behålla den. De förändringar som inträffat i arbetslivet talar dock för vissa ändringar i bestämmelserna. De viktigaste ändringarna gäller fartygskommissionens uppgifter.

1 §. *Fartygskommissionens sammansättning.* I 1 mom. bestäms när fartyget ska ha en fartygskommission. På nuvarande sätt ska ett fartyg i utrikestrafik ha en fartygskommission när minst åtta arbetstagare regelbundet arbetar ombord på fartyget.

I 2 mom. föreskrivs om fartygskommissionens sammansättning. De gällande bestämmelserna om fartygskommission finns i 68 § i sjömanslagen. Det föreslås att bestämmelsen i huvudsak bibehålls oförändrad. På samma sätt som nu ska det vara möjligt antingen att tillsätta en fartygskommission särskilt för varje sammankomst eller att välja permanenta representanter till fartygskommissionen.

Enligt förslaget är i fartygskommissionen tre medlemmar och en ordförande. Fartygets befälhavare eller någon som befälhavaren utsett är ordförande. Arbetstagarna väljer fartygskommissionens övriga medlemmar inom sig. På samma sätt som nu ska fartygskommissionens sammansättning vara beroende av det ärende som behandlas. När ärenden som gäller en medlem av besättningen behandlas ska två av fartygskommissionens medlemmar representera besättningen och en befälet. När ärenden som gäller en arbetstagare som hör till befälet ingår i fartygskommissionens sammansättning två representanter för befälet och en medlem som representerar besättningen.

I 2 mom. föreskrivs på samma sätt som nu om rätt för fartygskommissionens ordförande att utse fartygskommissionens medlemmar, om personalgrupperna inte har valt några representanter. I 3 mom. begränsas åter möjligheterna att vägra medlemskap i fartygskommissionen. Vägran ska vara möjlig endast av giltig orsak. Som en sådan orsak kan komma i fråga t.ex. sådana omständigheter som allmänt godkänns som jävsgrunder, t.ex. delaktighet i det ärende som behandlas och nära vänskap eller fiendskap till den arbetstagare som är part.

2 §. *Fartygskommissionens uppgifter.* I paragrafen föreskrivs om fartygskommissio-

nens uppgifter. Det föreslås att fartygskommissionens uppgifter minskas jämfört med nuläget. Enligt förslaget ska i fartygskommissionen inte behandlas situationer där en arbetstagare inte har infunnit sig på fartyget på utsatt tid och fartyget måste avgå utan honom eller henne eller någon annan måste anställas i hans eller hennes ställe. Inte heller när en arbetstagare genom sitt beteende har orsakat störning ombord på fartyget eller har försummat sina arbetsuppgifter ska ärendet behandlas i fartygskommissionen. Beteende som orsakat störningar eller försummelse av arbetsuppgifterna kan behandlas i fartygskommissionen bara när arbetsgivaren har för avsikt att upphäva arbetsavtalet på grund av sådant beteende eller sådan försummelse. Hävning eller uppsägning av arbetsavtalet på grund av arbetstagarens särskilda uppsägningsrätt eller arbetsavtalets ogiltighet och oskäliga villkor ska inte heller behandlas i fartygskommissionen.

Enligt förslaget till *1 mom.* ska i fartygskommissionen behandlas ärenden som gäller sådant upphävande av anställningsförhållandet som beror på arbetstagaren. Det kan vara fråga om en uppsägningsgrund enligt 8 kap. 2 § som har samband med arbetstagarens person eller hävning av arbetsavtalet enligt 9 kap. 1 § 1 mom. av synnerligen vägande skäl. En förutsättning för att upphäva arbetsavtalet i en sådan situation vore enligt *2 mom.* att ärendet har behandlats i fartygskommissionen. På samma sätt som nu ska i fartygskommissionen också behandlas miss tankar om att en arbetstagare har begått ett brott på arbetsplatsen.

3 §. Sammanställande av fartygskommissionen samt handläggning av ärenden. I *1 mom.* föreskrivs om sammankallande av fartygskommissionen och när den är beslutför. Enligt momentet ska fartygskommissionen sammanträda på kallelse av ordföranden. Ordföranden ska sammankalla fartygskommissionen utan dröjsmål när ordföranden har fått kännedom om ärenden som ska behandlas i fartygskommissionen. Fartygskommissionen är beslutför endast när den är fulltalig.

Enligt *2 mom.* ska fartygskommissionen behandla ärendena omsorgsfullt och opartiskt. Även om fartygskommissionen enligt förslaget inte ska ha slutlig beslutanderätt i

de ärenden som hör till dess uppgifter, har fartygskommissionens beslut de facto avsevärd betydelse. De kan ligga till grund för kommande rättshandlingar. Av denna orsak är det nödvändigt att betona att behandlingen i fartygskommissionen ska vara omsorgsfull och opartisk.

I *2 mom.* föreskrivs också om hörande av parterna och andra personer som har kännedom om saken i fartygskommissionen. Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att det ärende som behandlas utreds omsorgsfullt innan fartygskommissionen bildar sig en uppfattning om saken. Enligt förslaget ska fartygskommissionen höra parterna innan den uttalar sig om ärendet. En arbetstagare ska ha rätt att till fartygskommissionens sammanträde kalla även andra personer som har kännedom om saken för att bli hörda. Också fartygskommissionen ska på eget initiativ kunna kalla personer som har kännedom om saken för att bli hörda av fartygskommissionen.

I *3 mom.* föreslås en bestämmelse om anlåtande av biträde i fartygskommissionen. Enligt bestämmelsen ska en arbetstagare ha rätt att anlita ett biträde när ett ärende som gäller arbetstagaren behandlas i fartygskommissionen. Till skillnad från nuläget ska biträdet inte behöva höra till besättningen, utan arbetstagaren kan välja sitt biträde fritt. Sålunda ska vara möjligt att anlita bl.a. en fackförbundsombudsman som biträde. Anlåtandet av biträdet får dock inte fördröja behandlingen av ärendet.

4 §. Fartygskommissionens beslut samt protokoll som upprättas över behandlingen. Enligt *1 mom.* blir den åsikt som fartygskommissionens majoritet understött fartygskommissionens beslut. Om rösterna faller lika, blir fartygskommissionens åsikt det alternativ som är fördelaktigare för arbetstagaren. Den slutliga beslutanderätten i ärenden som behandlas i fartygskommissionen tillkommer dock alltid arbetsgivaren.

I *2 mom.* föreskrivs om protokoll över fartygskommissionens sammanträden. I sammanträdesprotokollet antecknas förutom fartygskommissionens beslut de omständigheter som har framkommit vid behandlingen av ärendet och eventuella avvikande meningar som hänför sig till beslutet. Protokollet un-

dertecknas av alla som deltagit i sammanträdet. Arbetstagaren och arbetsgivaren tillställs en kopia av protokollet över fartygskommissionens sammanträde. I förslaget till 13 kap. 21 § föreskrivs om påföljderna av försumelse av denna skyldighet.

Paragrafens 3 mom. föreslås gälla anteckningar i skeppsdagboken. I skeppsdagboken ska antecknas fartygskommissionens sammanträden och de ärenden som har behandlats vid sammanträdena. Protokollet över fartygskommissionens sammanträde i original ska förvaras som en särskild bilaga till skeppsdagboken. Närmare bestämmelser om förvaring av skeppsdagboken och anteckningar som har samband med den finns i 18 kap. 9 § 3 mom. i sjölagen.

5 §. Tystnadsplikt. I paragrafen föreskrivs om tystnadsplikt för fartygskommissionens medlemmar och ordförande, arbetstagare och den person som biträtt arbetstagaren på fartygskommissionens sammanträde. Uppgifter om arbetstagaren och arbetsgivaren som fås i samband med behandlingen i fartygskommissionen ska hållas hemliga. Man ska kunna avvika från tystnadsplikten endast med en parts uttryckliga samtycke. Av praktiska skäl är det motiverat att samtycke till utlämnande av uppgifterna ges skriftligt. Bestämmelsen motsvarar den första meningen i 73 § i den nuvarande sjömanslagen.

Till skillnad från nuläget föreskrivs inte om rätt att få uppgifter för åklagar- och polismyndigheter eller andra myndigheter. Nämda myndigheters rätt att få uppgifter är tryggad genom andra bestämmelser i lagstiftningen.

12 kap. Skadeståndsskyldighet

I kapitlet föreslås samlade bestämmelser om hur parterna i ett anställningsförhållande ska ersätta den andra parten för de skador de orsakat denne i avtalsförhållandet. Skadeståndssystemet är indelat i allmän skadeståndsskyldighet och ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Dessutom föreskrivs i kapitlet om arbetstagarens rätt till ersättning för arbetslöshet till följd av att fartyget har förolyckats.

1 §. Allmän skadeståndsskyldighet. Den allmänna bestämmelsen om skadeståndsskyldighet i lagen är en specialbestämmelse jämfört med skadeståndslagen. I ett arbetsavtalsförhållande ska de uttryckliga bestämmelserna i skadeståndslagen tillämpas bara till den del det i 3 mom. hänvisas till skadeståndslagen. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ersätta skada som arbetstagaren vållat utomstående i sitt arbete finns i 3 kap. i skadeståndslagen. I 4 kap. i skadeståndslagen finns bestämmelser om arbetsgivarens rätt att rikta regresstalan mot arbetstagaren.

Arbetsgivarens allmänna skadeståndsskyldighet i anslutning till ett arbetsavtalsförhållande bestäms enligt 1 mom. På motsvarande sätt som enligt 64 § 1 mom. i sjömanslagen föreslås att en arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett arbetsavtal eller av denna lag ska ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Med uppsåtlighet avses uppsåtligt brott mot en skyldighet och acceptering av att brottet med stor sannolikhet medför skada för arbetstagaren. Det är fråga om oaktsamhet när brottet mot eller försummelsen av en skyldighet kan tillräknas någon lindrigare än uppsåtlighet. Ansvar som baserar sig på vållande uppkommer t.ex. när den som åsamkat skadan har åsidosatt sådan aktsamhet eller försiktighet som enligt allmän uppfattning kan förväntas av en person i hans eller hennes ställning. Begreppen uppsåtlighet och oaktsamhet bör bedömas enligt de allmänna skadeståndsrättsliga principerna och den etablerade rättspraxis som uppkommit ur skadeståndsbestämmelsen i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan åläggas att ersätta en skada som föranleds av brott mot bestämmelserna i lagen om sjöarbetsavtal. Momentet tillämpas dock inte på ersättning för den skada som arbetstagaren åsamkats till följd av ogrundat upphävande av arbetsavtal. Bestämmelser därom föreslås i 2 §. Enligt 1 mom. kan arbetsgivaren åläggas att ersätta t.ex. skada som arbetstagaren åsamkats till följd av ogrundad permittering.

Enligt 1 mom. kan det även bli fråga om att ersätta skada som uppkommit till följd av brott mot någon annan skyldighet som följer av anställningsförhållandet. Till denna del avviker formuleringen från 64 § 1 mom. i

sjömanslagen, där skyldigheten har begränsats till ersättning av skador som uppkommer till följd av försummelse av förpliktelser som härrör av denna lag eller arbetsavtal. Enligt den föreslagna bestämmelsen kan skadeståndsskyldighet uppkomma t.ex. vid försummelse av förpliktelser enligt semesterlagen för sjömän eller sjöarbetstidslagen. Enligt 1 mom. ska skadan på motsvarande sätt som enligt gällande lag ersättas till fullt belopp.

Enligt 2 mom. ska skadeståndsskyldigheten bestämmas enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts under prövotiden i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 5 § eller när arbetsavtalet har sagts upp eller hävts utan sådana grunder som avses i 8 eller 9 kap.

Bestämmelser om arbetstagarens skadeståndsskyldighet föreslås i 3 mom. En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada ska ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen. Hänvisningen till skadeståndslagen mildrar arbetstagarens ansvar så att skadeståndsskyldighet inte uppkommer, om endast lindrigt vållande kvarstår som arbetstagarens fel. Beloppet i fråga om arbetstagarens skadeståndsskyldighet kan dessutom jämkas enligt principerna i skadeståndslagen.

Paragrafens 3 mom. är tvingande rätt. Om arbetstagarens lagstadgade skadeståndsansvar (bl.a. grad av vållande som skadeståndsskyldigheten förutsätter, möjligheten att jämka beloppet, omständigheter som ska beaktas vid jämkningen osv.) kan således inte överenskommas till nackdel för arbetstagaren lika litet genom ett arbetsavtal som genom ett kollektivavtal, om inte något annat uttryckligen föreskrivs i denna lag.

Den tvingande bestämmelsen utgör inget hinder för överenskommelser om de förfaranden enligt vilka arbetsgivaren före framställandet av skadeståndsyrkandet i detalj ska klargöra för arbetstagaren grunderna för sitt yrkande och bereda arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt. Överenskommelser kan också träffas om arbetstagarens ersättningsansvar, t.ex. kassaansvar och ansvar för olika

slags svinn, samt fullgörandet av arbetstagarens ersättningsskyldighet, t.ex. om jämkning av skadeståndet och om de förfaranden som tillämpas där. Dylika avtalsvillkor får dock inte ens i enskilda fall leda till ett striktare ansvar för arbetstagaren än vad som anges i lagen eller till t.ex. någon form av antagande om vållande. Ett villkor i arbetsavtalet eller kollektivavtalet som i någon form leder till ett striktare ansvar för arbetstagaren än vad som föreskrivs i lag är ogiltigt på det sätt som avses i 13 kap. 8 §.

I 4 mom. föreslås hänvisningsbestämmelser till 6 kap. 7 § 3 mom. i lagförslaget, enligt vilket en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar utan avbrott har rätt att i ersättning få sin lön för den uppsägningstid som föreskrivits för arbetsgivaren eller som överenskommit, och till 7 kap. 7 §, där det föreslås bestämmelser om ersättningsskyldighet vid försummelse att iaktta uppsägningstid.

2 §. *Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal.* Ersättning till följd av ogrundat upphävande av arbetsavtal fastställs enligt denna paragraf oavsett om arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet på i 8 kap. 2 § avsedda grunder som har samband med arbetstagarens person eller av i 3 § avsedda produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller med åberopande av andra uppsägningsgrunder enligt 8 kap. Enligt denna paragraf fastställs likaså arbetsgivarens ersättningsskyldighet för hävning i strid med grunderna enligt det föreslagna 9 kap. eller i 1 kap. 5 § avsedda grunder (prövotid). Bestämmelsen ska också tillämpas när arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet med stöd av den föreslagna 9 kap. 1 § 2 mom. på grund av att arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet har förfarit i strid med lagen eller arbetsavtalet. Lagförslaget avviker från 65 § i sjömanslagen, enligt vilken gottgörelse enligt paragrafen fastställs endast för en ogrundad uppsägning som verkställts av någon orsak som beror av arbetstagaren. Den föreslagna bestämmelsen är uppbyggd på samma sätt som 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

I 1 mom. anges minimi- och maximibeloppen av den ersättning som döms ut för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning ska arbetsgivaren betala lönen för

minst tre och högst 24 månader. Till en förtroendeman kan maximibeloppet av ersättningen dock vara 30 månaders lön.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om faktorer som påverkar ersättningsbeloppet. I momentet uppräknas de faktorer som ökar eller minskar ersättningen. Sådana är t.ex. den tid som arbetstagaren beräknas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådana orsaker till upphävande av arbetsavtalet vilka arbetstagaren själv gett upphov till, förhållandena för arbetstagaren och arbetsgivaren i allmänhet samt andra liknande faktorer. Förteckningen är inte uttömmande och å andra sidan gäller det att vid prövningen av vikten av de uppräknade faktorerna i fråga om varje arbetsavtal beakta särdragen i anslutning till grunderna för upphävandet och själva fallet.

När ersättningsbeloppet fastställs bör utgångspunkten alltjämt vara omfattningen av den materiella skada som ett upphävande i strid med arbetsavtalslagen åsamkat arbetstagaren. Detta gäller både uppsägningar på kollektiva grunder och uppsägningar på individuella grunder, vilket framgår antingen direkt eller indirekt av flera av de faktorer som nämns i 2 mom. Å andra sidan påverkas ersättningsbeloppet av om grunden eller förfarandet för upphävandet av arbetsavtalet är förenade med drag som kränker arbetstagarens person. Den ersättning för immateriell skada som utdöms vid ogrundat upphävande av arbetsavtal bör vara desto större, ju mera det i ärendet har framkommit drag som kränker arbetstagaren eller tecken på att arbetsgivaren har försummat att iaktta lagen.

I enlighet med gällande lag och vedertagen rättspraxis bör som en faktor som minskar ersättningen beaktas sådana orsaker till upphävandet av arbetsavtalet vilka arbetstagaren själv gett upphov till. När ersättningen fastställs gäller det likaså att beakta förhållandena för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Om ersättningsbeloppet innebär att företagets fortsatta verksamhet äventyras och därmed att även andra arbetstagare förlorar sin ar-

betsplats, bör denna omständighet beaktas när ersättningsbeloppet bedöms.

Bestämmelsen i 1 mom. tillämpas direkt när ersättningsbeloppet bedöms vid uppsägningar på individuella grunder. Ersättningen bör då falla inom minimi- och maximibeloppet, och beloppet bör bedömas genom en helhetsprövning av de omständigheter som påverkar i varje enskilt fall.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om de fall där bestämmelsen om ersättnings minimibelopp enligt 1 mom. inte tillämpas. Det har inte ansetts ändamålsenligt att föreskriva ett minimibelopp av ersättningen vid sådana på förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser baserade uppsägningar där lagstridigheten inte på ett kränkande sätt eller annars otillbörligt riktar sig mot arbetstagarens person. Bestämmelsen om ersättnings minimibelopp tillämpas således inte vid sådana uppsägningar som uteslutande beror på att arbetsgivarens verksamhetsbetingelser har förändrats. Undantagsbestämmelsen i 3 mom. tillämpas däremot inte om uppsägningens grund har samband med orsaker som beror på arbetstagarens person, arbetstagarens uppförande, arbetstagarens personliga egenskaper eller med ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Bestämmelsen i 1 mom. om ersättnings minimibelopp tillämpas inte heller när arbetsgivaren upphäver ett arbetsavtal på basis av prövotiden enligt den föreslagna 1 kap. 5 §.

Om arbetsgivaren ogrundat har hävt arbetsavtalet på de grunder för hävande som föreslås i 9 kap. 1 §, bör ersättnings minimibelopp motsvara två månaders lön. Denna minimigräns ska tillämpas i fall där en arbetsgivare som med stöd av 8 kap. 2 § arbetsavtalslagen hade kunnat säga upp ett arbetsavtal har hävt det, men där grunden inte uppfyller de krav som föreskrivits.

Upphävande av förtroendemans arbetsavtal i strid med den föreslagna bestämmelsen i 8 kap. 9 § påvisar alltid en sådan väsentlig likgiltighet gentemot de fackföreningsrättigheter som fastställts bl.a. i de ILO-konventioner som är bindande för Finland nu och även i lagen om sjöarbetsavtal att det inte kan bli fråga om att underskrida den undre gränsen för ersättning.

Ersättning som döms ut för ogrundat upphävande av arbetsavtal kan så som avses i 2 mom. bestå av ersättning för det bortfall av löneförmåner som arbetslösheten orsakat arbetstagaren, ersättning av annan ekonomisk skada till följd av att anställningsförhållandet upphört för tidigt och ersättning för s.k. immateriell skada. Ersättningsdelen för bortfall av löneförmåner består av förtjänstbortfallet före tidpunkten för fastställandet av ersättningen medan t.ex. den uppskattade arbetslöshetstiden kan ligga till grund för ersättningen för annan ekonomisk skada. Omfattningen av en immateriell skada bedöms bl.a. utgående från på ett hur pass allvarligt sätt det ogrundade upphävandet av arbetsavtalet har kränkt arbetstagarens person och i vilken mån arbetsgivaren vid upphävandet av arbetsavtalet kan anses ha visat likgiltighet inför de förpliktelser som följer av anställningen.

3 §. *Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning.* I paragrafen föreslås bestämmelser om hur betalningen av skadestånd och ersättning påverkas av en arbetslöshetsförmån som betalas till arbetstagaren. Bestämmelsen gäller ersättning som fastställs för ogrundat upphävande av arbetsavtal oavsett om orsaken till upphävandet beror på arbetstagaren eller om upphävandet ägt rum av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Paragrafen tillämpas när beloppet fastställs av domstol och vid förlikning.

Regleringen motsvarar 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Syftet med regleringen är att säkerställa å ena sidan att arbetsgivaren svarar för den ersättningskyldighet som påförts honom i dess helhet och å andra sidan att arbetstagaren inte för samma tid får ersättning för samma skada både ur utkomstskyddet för arbetslösa och ur en ersättning som ålagts arbetsgivaren. Den tredje grundtanken är att man inte i efterhand ska ingripa i redan utbetalda arbetslöshetsförmåner. I praktiken innebär arrangemanget att om arbetstagaren före domstolens dom har fått utkomstskydd för arbetslösa åläggs arbetsgivaren att betala en del av ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden.

Enligt *1 mom.* ska från en ersättning som bestämts för ogrundat upphävande av ett ar-

betsavtal, till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelas, avdras 75 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för tiden i fråga. Om arbetstagaren har betalats grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, är det avdrag som ska göras från ersättning på motsvarande sätt 80 procent. Om arbetstagaren åter har omfattats av arbetsmarknadsstöd, avdras från ersättningen det betalda arbetsmarknadsstödet i sin helhet till den del ersättningen och arbetsmarknadsstödet hänförs sig till samma tidpunkt.

I *2 mom.* föreslås en jämningsbestämmelse. Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om det är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den kränkning han eller hon blivit utsatt för.

I *3 mom.* föreslås en processuell bestämmelse. När domstolen behandlar ett ärende som gäller samordning av utkomstskydd för arbetslösa och ersättning ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen eller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten (FPA) tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättning till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller FPA och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller FPA för kännedom.

I *4 mom.* regleras samordning av utkomstskydd för arbetslösa och ersättning när avtal ingås om ersättningsbeloppet. Bestämmelsen gäller de fall där man avtalar att ersättning ska betalas för ogrundat upphävande av arbetsavtalet. Då ska i avtalet särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. I avtalet ska således specificeras till vilken del ersättningen utgör ersättning för skador som beror på arbetslös-

heten och till vilken del den utgör ersättning för annan ekonomisk eller immateriell skada. Till denna del avviker regleringen från domstolens uppgift när den fastställer ersättning, eftersom domstolen inte åläggs skyldighet att specificera den totala ersättningen. Avdrag från ersättningen ska göras på det sätt som avses i 1 och 2 mom.

När ersättningen avtalas ansvarar arbetsgivaren för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller FPA och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller FPA för kännedom.

Enligt 5 mom. samordnas utkomstskydd för arbetslösa och skadestånd som bestämts för ogrundad permittering på motsvarande sätt som ersättning som bestämts för ogrundat upphävande av anställningsförhållande och utkomstskydd för arbetslösa.

4 §. Ersättning för arbetslöshet. I 58 § i sjömanslagen föreskrivs om den ersättning som ska betalas till en arbetstagare som sägs upp eller permitteras till följd av att fartyget förolyckats eller förklarats odugligt för iståndsättning. En bestämmelse med motsvarande sakinnehåll föreslås ingå i 12 kap. 4 §.

I 1 mom. föreskrivs om den ersättning som ska betalas till en arbetstagare när arbetstagen permitteras till följd av att fartyget har förolyckats eller blivit odugligt för iståndsättande. Rätten till ersättning föreslås vara bunden till den tid arbetstagen är arbetslös. Maximiersättningen föreslås dock vara högst ett belopp som motsvarar två månaders lön. Från ersättningen ska dras av den lön som betalats för den tid arbetet varit förhindrat. I praktiken blir det fråga om den lön som betalats med stöd av 2 kap. 16 § eller den lön som betalats för tiden för meddelande om permittering. Om arbetstagen är i arbete under tiden för meddelande om permittering, ska lönen för den tiden enligt bestämmelsens ordalydelse inte dras av från den ersättning som betalas arbetstagen.

I 2 mom. föreskrivs om arbetstagens rätt till ersättning när arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet på grund av att fartyget har förolyckats eller förklarats odugligt för iståndsättande. Då ska arbetstagen ha rätt till en ersättning som motsvarar två månaders lön, om detta inte ersatts honom eller henne helt

eller delvis redan i samband med en eventuell permittering.

Rätt till ersättning enligt paragrafen i samband med uppsägning föreligger inte heller om arbetsavtalet sägs upp med iakttagande av minst två månaders uppsägningstid eller om arbetsgivaren skulle ha varit skyldig att iakttä högst två månaders uppsägningstid. I det sistnämnda fallet ska arbetstagen ha rätt att med stöd av 7 kap. 7 § i lagförslaget få full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden som ersättning.

13 kap. Särskilda bestämmelser

I detta kapitel föreslås bestämmelser om arbetsavtals ogiltighet och oskäligen villkor, möjligheterna att avvika från lagbestämmelserna genom kollektivavtal, preskription av fordringar som grundar sig på anställningsförhållanden och vissa specialsituationer som hänför sig till sjöfarten, t.ex. arbetsgivarens skyldighet att sköta om arbetstagens egendom ombord på fartyget eller ersätta förlust av dylik egendom samt arbetstagens rätt att försäkra sig om fartygets säkerhet.

1 §. Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet. I paragrafen föreskrivs hur en ogiltighetsgrund för arbetsavtalet enligt 3 kap. i rättshandlingslagen inverkar på anställningsförhållandet. Ett arbetsavtal är ett förmögenhetsrättsligt avtal på vilket rättshandlingslagen tillämpas. I 3 kap. i rättshandlingslagen föreskrivs om ogiltighetsgrunder för rättshandlingar. Ogiltighetsgrunder är bl.a. tvång, svikligt förledande, ocker och felskrivning. Om avtalet konstateras vara ogiltigt, kan det inte yrkas att de förpliktelser som grundar sig på avtalet ska verkställas. Om avtalsprestationerna har fullföljts antingen helt eller delvis, leder avtalets ogiltighet normalt till återbetalningsskyldighet. Normalt har endast den part som grunden är avsedd att skydda möjlighet att åberopa ogiltigheten.

De rättsverkningar som förklaras ovan är inte till alla delar på ett naturligt sätt tillämpliga på arbetsavtal. Det är inte möjligt att återbetala arbetstagens arbetsprestation. Det är inte heller motiverat att arbetstagen ska vara skyldig att återbetala den lön som arbetsgivaren betalat när avtalets ogiltighet beror på arbetsgivarens förfarande. Av denna

orsak föreslås i paragrafen en bestämmelse, enligt vilken arbetstagaren i stället för att återropa avtalets ogiltighet har rätt att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart.

Ett arbetsavtal som sägs upp att upphöra omedelbart skiljer sig från ett avtal som konstateras ogiltigt på så sätt att ingendera parten i ett arbetsavtal som upphört genom uppsägning är skyldig att återbetala redan fullgjorda avtalsprestationer. En liknande bestämmelse ingår i 61 § i sjömanslagen. Till skillnad från den gällande bestämmelsen ska uppsägningsrätten dock kunna utnyttjas även när arbetet ännu inte har inletts. Arbetstagaren ska inte ha rätt att säga upp avtal om ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse. Ogiltighetsgrunden förlorar sin betydelse t.ex. om arbetstagaren godkänner ett arbetsavtal som han eller hon vet att är ogiltigt eller inte återropar ogiltigheten inom skälig tid från det att han eller hon fick kännedom om avtalets ogiltighet eller de särskilda förhållanden som gör avtalet ogiltigt har upphört att inverka.

Arbetsgivaren ska inte ha samma rätt som arbetstagaren att med stöd av den föreslagna bestämmelsen säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart i stället för att återropa avtalets ogiltighet ens när han är den kränkta parten. Arbetsgivaren kan dock ha rätt att säga upp arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 2 § i lagförslaget eller att häva det med stöd av 9 kap. 1 §.

I 1 kap. 7 § i lagförslaget anges minst 16 års ålder som en ovillkorlig förutsättning för arbete ombord på fartyg. Ett arbetsavtal som ingåtts i strid med denna bestämmelse är ogiltigt. Av arbetsavtalets ogiltighet följer ändå inte att arbetsgivaren skulle befrias från lönebetalningsskyldigheten till den del den grundar sig på redan utfört arbete.

2 §. Oskäligen villkor. I paragrafen föreskrivs att ett villkor i arbetsavtalet kan jämkas eller annars lämnas obeaktat, om tillämpningen av det skulle stå i strid med god sed eller annars vara oskälig. Paragrafen överensstämmer med de allmänna avtalsrättsliga principerna. En generalklausul om möjligheten att jämka oskäliga avtalsvillkor eller lämna dem obeaktade ingår i 36 § i rätts-handlingslagen.

I 61 § 3 mom. i sjömanslagen föreskrivs om jämkning av oskäliga avtalsvillkor. Den

föreslagna bestämmelsen har något större tillämpningsområde än den gällande bestämmelsen i det avseendet att den ska tillämpas även på ett avtalsvillkor som gäller lönen. För att det ska vara möjligt att bestämma vad som är skälig lön med stöd av den aktuella paragrafen förutsätts dock att arbetsavtalet innehåller ett avtalsvillkor som gäller lönen. Om det inte alls har avtalats om lönen och en skälig minimilön inte heller bestäms med stöd av ett kollektivavtal med allmänt bindande verkan enligt 2 kap. 6 § i lagförslaget, ska man tillämpa 2 kap. 9 § i lagförslaget, enligt vilken arbetstagaren ska betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört. Med beaktande av bestämmelsen i 1 kap. 3 § i lagförslaget, enligt vilken det av ett skriftligt arbetsavtal ska framgå bl.a. de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms, ska den lön som betalas till arbetstagaren kunna bestämmas med stöd av denna paragraf endast i undantagsfall.

Ett avtalsvillkor kan vara oskäligt från det att arbetsavtalet ingås eller så kan det bli oskäligt för någondera parten till följd av att omständigheterna förändrats. Om det inte vore skäligt att avtalet till övriga delar förblir i kraft sedan ett enskilt avtalsvillkor jämkats, kan avtalet med stöd av 36 § 2 mom. i rätts-handlingslagen jämkas även till övriga delar eller så kan det bestämmas att det ska förfalla.

3 §. Verkningsarna av ett ogiltigt villkor. I 1 kap. 7 § i lagförslaget föreskrivs om omyn-digas arbetsavtal. I nämnda bestämmelse anges 16 års ålder som ett absolut krav för arbetstagare som anställs ombord på fartyg. Om man i arbetsavtalet har kommit överens om att arbetet ska inledas innan arbetstagaren har fyllt 16 år, ska avtalet i princip betraktas som ogiltigt. Om det arbete som avses i arbetsavtalet är avsett att inledas först sedan arbetstagaren fyllt 16 år, ska avtalet vara giltigt trots att arbetstagaren var under 16 år när det ingicks. Med beaktande av att det krävs att antingen arbetstagarens personbeteckning eller födelsetid ska anges i ett skriftligt arbetsavtal, torde det vara mycket sällsynt att arbetsavtal ingås med för unga arbetstagare.

I paragrafen föreskrivs att fast ett villkor i arbetsavtalet som strider mot en bestämmelse

som utfärdats till skydd för arbetstagaren är ogiltigt ska arbetsavtalet gälla till övriga delar. I stället för det ogiltiga avtalsvillkoret ska den bestämmelse med vilken avtalsvillkoret står i konflikt iakttas. Paragrafen motsvarar 63 § i sjömanslagen och 10 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

4 §. Föreningsfrihet. Den föreslagna bestämmelsen om föreningsfrihet kompletterar den föreningsfrihet som föreskrivs i 13 § i grundlagen, som innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet.

I 1 mom. föreslås uttryckligen bli bestämt om arbetsgivares och arbetstagares positiva och negativa frihet att organisera sig. Arbetsgivare och arbetstagare ska ha rätt att höra till tillåtna föreningar och rätt att delta i dessa föreningars verksamhet. De ska även ha rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare ska likaså ha frihet att inte höra till en förening som avses ovan. Det föreslås dessutom bli bestämt att det ska vara förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Med tanke på arbetslivet utgör den även i grundlagen tryggade fackliga organisationsrätten en viktig del av föreningsfriheten. Den tryggar rätten att organisera sig för att försvara ekonomiska och sociala intressen och omfattar även rätten att föra kollektivavtalsförhandlingar. Den fackliga organisationsrätten och organisationsfriheten erkänns i flera internationella överenskommelser, t.ex. den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (artikel 22), den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter (artikel 11), Europeiska sociala stadgan (del I artiklarna 5 och 6 samt del II), internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (artikel 8), konventionen om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt (ILO:s konvention nr 87) samt konventionen angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (ILO:s konvention nr 98).

Föreningsfrihet innebär bl.a. att utövandet av friheten inte får ha några skadliga verkningar. Fackföreningsverksamhet eller deltagande eller icke deltagande i lagliga stridsåtgärder

är inte en godtagbar grund för uppsägning eller annorlunda bemötande i arbetslivet.

Kränkning av arbetstagares organisationsfrihet är en straffbar gärning. En bestämmelse om saken ingår i 47 kap. 5 § i strafflagen. Enligt nämnda bestämmelse döms en arbetsgivare eller en företrädare för denne eller en arbetstagare som hindrar en arbetstagare att grunda en lovlig facklig eller politisk förening eller att utnyttja sin rätt att ansluta sig eller höra till en sådan eller vara verksam inom den. I bestämmelsen föreskrivs dessutom att åtgärder som hindrar arbetstagarna eller deras fackorganisation att på arbetsplatsen ställa upp eller välja en förtroendemann är straffbara. Straff föreskrivs även för brott mot negativ organisationsfrihet.

I 2 mom. föreslås bli bestämt att ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt. Även om samlade bestämmelser om lagen om sjöarbetsavtals tvingande natur föreslås i 8 §, är det ändamålsenligt att särskilt ange att ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt. Detta beror på att bestämmelsen tryggar inte bara arbetstagarnas utan även arbetsgivarnas föreningsfrihet, medan 8 § föreskriver att de avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltiga.

5 §. Mötesrätt. Som komplement till bestämmelsen om arbetstagarnas föreningsfrihet föreslås i paragrafen bli bestämt om arbetstagarnas mötesrätt. Arbetsgivaren ska tillåta att arbetstagarna och deras föreningar under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet. Möjligheten att använda arbetsgivarens lokaler är särskilt viktig när arbetet utförs till sjöss och inga alternativa mötesplatser står till buds. Detta måste beaktas när man bedömer den olägenhet som mötesrätten orsakar arbetsgivaren.

Den föreslagna bestämmelsen syftar till att trygga arbetstagarnas rätt att samlas på arbetsplatsen för att behandla anställningsfrågor liksom fackliga frågor och frågor som

gäller förhållandena på arbetsplatsen. Innehållet i den föreslagna bestämmelsen motsvarar gällande lag och 13 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

6 §. Förtroendemäns rätt att få information. I paragrafen föreskrivs om förtroendemäns rätt att få information om anställningsvillkoren för de arbetstagare som han eller hon företräder. Den rätt till information som avses i bestämmelsen är begränsad till att gälla endast sådana uppgifter enligt förslaget till 1 kap. 3 § som ska nämnas i arbetsavtalet. Till övriga delar bestäms förtroendemännens rätt att få uppgifter med stöd av kollektivavtalet.

7 §. Bostadsförmån. I paragrafen föreslås bestämmelser om en arbetstagares rätt att använda den bostad som getts som bostadsförmån vid tillfälliga avbrott i arbetstagarens skyldighet att utföra arbete liksom arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Bostadsförmån som ett vederlag från arbetsgivarens sida befinner sig i den mån i särställning jämfört med annat vederlag att det behövs en lagbestämmelse om rätten att använda en bostad som getts som löneförmån.

I 1 mom. föreslås bli bestämt att en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån ska vara berättigad att använda bostadslägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl. Godtagbara avbrott i utförandet av arbetet är bl.a. frånvaro på grund av sjukdom, familjeledighet, studieledighet och alterneringsledighet. Arbetstagaren ska också ha rätt att använda bostadsförmånslägenheten under tiden för permittering.

När anställningsförhållandet upphör ska arbetstagaren ha rätt att använda bostaden en tid motsvarande hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Tiden för arbetstagarens rätt att använda bostaden bestäms således på samma grunder som i fråga om uppsägningstiden för arbetsbostad enligt lagen om hyra av bostadslägenhet. När en arbetsgivare säger upp ett arbetsavtal eller en arbetstagare häver ett arbetsavtal på de grunder som avses i 9 kap. 1 § 2 mom. i förslaget ska arbetstagaren ha rätt att inneha den bostad som getts som löneförmån sex månader om anställ-

ningen har varat minst ett år och annars tre månader.

Om arbetsgivaren har hävt ett arbetsavtal med stöd av 9 kap. 1 § 1 mom. i förslaget, ska arbetstagaren ha rätt att efter att anställningsförhållandet upphört använda bostaden tre månader, om anställningen har varat minst ett år, och en månad, om det är fråga om ett anställningsförhållande som varat kortare tid än ett år. Dessa kortare uppsägningstider tillämpas även när en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal eller häver det utan en i 9 kap. 1 § 2 mom. avsedd grund. Rätten att använda en bostad som getts som löneförmån upphör inom en månad efter att anställningen upphört, oavsett anställningstiden.

Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, ska hans eller hennes i lägenheten bosatta familjemedlemmar ha rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

I 2 mom. föreslås bli bestämt att sedan anställningsförhållandet upphört ska arbetsgivaren ha rätt att för användningen av en bostad som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter uppbära högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeavgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlaget uppbärs. Vederlaget ska få uppbäras från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På de villkor som anges i 1 mom. ska arbetstagaren ha rätt att också i samband med avbrott i utförandet av arbetet använda den bostad som getts som löneförmån. Eftersom de lönefria perioderna av avbrott i utförandet av arbetet kan vara tämligen långa, t.ex. vid familjeledigheter, föreslås i 3 mom. bli bestämt att medan anställningsförhållandet fortsätter ska arbetsgivaren ha rätt att uppbära vederlag för användningen av bostaden även vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Vederlag ska få uppbäras tidigast från ingången den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Efter att anställningsförhållandet upphört kan det vara viktigt för arbetsgivaren att få bostaden till sitt förfogande redan innan arbetstagarens tidsbestämda rätt enligt lagen om hyra av bostadslägenhet att använda bostaden har upphört. Om viktiga skäl kräver det, ska arbetsgivaren enligt 4 mom. för tiden för avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. kunna ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. När det är fråga om ett avbrott i utförandet av arbetet som infaller under anställningstiden, gäller det vid bedömningen av viktiga skäl att beakta bl.a. arbetsgivarens omedelbara behov av att ställa bostaden till vikariens förfogande och å andra sidan hur långvarigt avbrott i utförandet av arbetet det är fråga om. Arbetsgivaren ska då betala flyttningskostnaderna.

8 §. Bestämmelsernas tvingande natur. Det föreslås bli bestämt att ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag. En allmän utgångspunkt för lagen är att bestämmelserna är tvingande. Till den del avvikelser kan göras genom arbetsavtal eller kollektivavtal framgår detta direkt av bestämmelsens ordalydelse eller av bestämmelsen i 9 §. Strukturen i lagen motsvarar till denna del sjuarbetstidslagen.

Redan enligt allmänna principer innebär bestämmelsernas tvingande natur att det är förbjudet att kringgå lagen. Ett avtal eller ett enskilt avtalsvillkor som inskränker de rättigheter eller förmåner för arbetstagarna som tryggas genom en lagbestämmelse är ogiltigt. Sådana arrangemang beträffande verksamheten som vidtagits i syfte att kringgå bestämmelserna i lagen är likaså ogiltiga.

9 §. Avvikelse genom kollektivavtal. Det föreslås att de bestämmelser från vilka riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan göra avvikelser genom kollektivavtal samlas i 1 mom. Bestämmelsen innebär en utvidgning jämfört med de nuvarande avtalsmöjligheterna.

Riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ska med avvikelse från lagen genom kollektivavtal kunna avtala om vad som bestäms i 1 kap. 6 § om anställ-

ningsförmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd, i 2 kap. 4 § om arbetsgivarens skyldighet att i första hand erbjuda deltidsanställda arbete, i 2 kap. 10 § om lön för sjukdomstid och i 2 kap. 17 § om lönebetalningsperiod och betalningstid, i 3 kap. 1 § 2 mom. om fria hemresor i samband med permittering, i 6 kap. 3 § om förhandsinformation om permittering och hörande av arbetstagaren, i 6 kap. 4 § om meddelande om permittering och i 6 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering samt i 7 kap. 9 § om skyldighet att återanställa arbetstagare. Dessutom görs det genom bestämmelsen möjligt att avtala om annat i fråga om bestämmelserna om förfarandet för upphävande av arbetsavtal i 10 kap.

Riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer ska också kunna avtala om förutsättningarna att ingå ett arbetsavtal för viss tid som avses 1 kap. 4 § samt om grunderna för permittering enligt 6 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom. på ett sätt som avviker från lagens bestämmelser. Denna avtalsrätt ska inte omfatta förlängning av den maximala permitteringstiden. Inte heller skyldigheten att erbjuda arbete enligt 8 kap. 4 § ska kunna begränsas genom avtal mellan riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer.

I 2 mom. föreslås ändå att avtalsrätten begränsas så att en bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner motsvarande arbetstagarförmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltigt. I stället för kollektivavtalsbestämmelserna ska i en sådan situation iakttas bestämmelserna i en internationell konvention eller Europeiska unionens rättsakter. Om detta inte är möjligt ska i stället för kollektivavtalsbestämmelserna iakttas de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Kollektivavtalsbestämmelser med stöd av de berättigande bestämmelserna tillämpas i anställningar mellan dem som binds av kollektivavtalet så som avses i 4 § i lagen om kollektivavtal. Kollektivavtalsbestämmelser som till nackdel för arbetstagaren avviker

från lagen får däremot inte utan specialbestämmelser tillämpas i anställningsförhållanden för andra än sådana arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. I 3 mom. föreslås en specialbestämmelse som ger rätt till detta. Enligt momentet ska en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal få tillämpa ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte omfattas av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt 4 § i lagen om kollektivavtal ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet.

Ibland när parterna inte någon förhandlingslösning när ett kollektivavtal upphör, utan det uppkommer ett s.k. avtalslöst tillstånd, som i allmänhet dock är relativt kort. För dessa situationer föreslås att kollektivavtalsbestämmelser som ingåtts med stöd av 1 mom. ska få iaktas även efter det att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft, om så uttryckligen har överenskommit genom arbetsavtal. För att kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen till nackdel för arbetstagarna ska kunna tillämpas efter det att kollektivavtalet upphört att gälla förutsätts således ett avtal mellan parterna i arbetsavtalet.

Paragrafen har ingen inverkan på kollektivavtalens allmänna efterverkan enligt rättspraxis. Andra bestämmelser i kollektivavtalet än de som avses ovan är fortfarande bindande på grundval av den norm som förpliktar att fullfölja avtalet.

I 4 mom. föreslås bli bestämt om de myndigheter och offentligrättsliga sammanslutningar som anses jämförliga med arbetsgivarföreningarna i 1 mom. och vilkas verksamhetsområde omfattar hela landet och som har befogenhet att avtala om avvikelser från paragraferna i 1 mom. Sådana instanser är de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsslutande myndigheter och kommunala arbetsmarknadsverket. I bestämmelsen beaktas dessutom 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991), enligt vilken rikets arbetslagstiftning ska iaktas i landskapet Åland. Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland kan vara avtalslutande myndigheter för Åland.

10 §. *Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal.* I paragrafen föreslås bestämmelser om rätten för sådana icke organiserade arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som ingåtts med stöd av 9 §.

I 2 kap. 6 § föreslås bli bestämt att arbetsgivaren ska iaktta åtminstone vad som i ett allmänt bindande kollektivavtal bestäms om anställningsvillkor och arbetsförhållanden. Bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal åsidosätter de dispositiva lagbestämmelserna och motsvarande villkor i arbetsavtalet förutom om villkoren i arbetsavtalet är fördelaktigare för arbetstagaren. Eftersom ett allmänt bindande kollektivavtals karaktär av minimivillkor innebär att ett allmänt bindande kollektivavtal medför enbart rättigheter för arbetstagaren och på motsvarande sätt enbart skyldigheter för arbetsgivaren, får en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal inte utan specialbestämmelser tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som på något sätt inskränker eller ändrar de förmåner eller arrangemang som enligt tvingande bestämmelser i lag tillkommer arbetstagaren.

Det föreslås därför bli bestämt att en arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta sådana bestämmelser i avtalet som avses i 9 §, om bestämmelserna kan tillämpas direkt. En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal får däremot inte tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som förutsätter lokala avtal.

En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal ska få iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses ovan också efter det att kollektivavtalet upphört att gälla tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, om därom uttryckligen har överenskommit genom arbetsavtal. Till denna del befinner sig arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal i samma ställning som arbetsgivare som iakttar ett kollektivavtal på basis av dess allmänt bindande verkan.

11 §. *Preskription och tid för väckande av talan.* I paragrafen föreslås bestämmelser om preskriptionstiden för arbetsrättsliga ford-

ringar. I paragrafen bestäms både vilken preskriptionstid som ska iakttas under anställningsförhållandet och vilken som ska iakttas efter att anställningsförhållandet har upphört. För personskador som drabbar arbetstagare föreslås dock en undantagsregel, som föreskriver att preskriptionstiden för ersättningen av en sådan skada ska vara tio år. Specialregleringen gäller endast längden på preskriptionstiden och den tid inom vilken talan ska väckas. De övriga frågorna i anslutning till preskription ska däremot avgöras enligt lagen om preskription av skulder (728/2003), som ska tillämpas subsidiärt. När det till exempel gäller avbrytande av preskription och rättsverkningarna av preskription ska de allmänna bestämmelserna tillämpas. Lagen om preskription av skulder ska också bestämma från vilken tidpunkt preskriptionstiden börjar löpa.

Enligt 1 mom. ska preskriptionstiden för en arbetstagares lönefordran samt andra fordringar som baserar sig på arbetsavtalslagen vara fem år. För arbetsrättsliga fordringar ska preskriptionstiden följaktligen vara betydligt längre än den allmänna preskriptionstiden. Att preskriptionstiden ska vara längre för dessa fordringar än för andra motiveras av omständigheter som är förknippade med arbetstagarnas rättsskydd. En arbetstagare kan inte nödvändigtvis under anställningsförhållandet framställa yrkanden mot sin arbetsgivare, eftersom detta kan äventyra anställningsförhållandets fortgång. Det kan också råda oklarhet om vilken lön som ska betalas enligt kollektivavtalet.

Den femåriga preskriptionstid som föreslås är avsedd att gälla samtliga arbetstagares lönefordringar oberoende av om dessa grundar sig på arbetsavtal, kollektivavtal eller minimilön enligt lagen om sjöarbetsavtal. Det saknar betydelse om det är frågan om fast lön eller olika slags tilläggsersättningar. Preskriptionstiden för en lönefordran ska dock börja löpa när lönen förfaller till betalning. Om inget har avtalats om lönens förfallodag, ska lönen enligt 2 kap. 17 § i lagförslaget betalas den sista dagen av löneutbetalningsperioden.

Den preskriptionstid som löper under anställningsförhållandet ska vara en preskriptionstid som kan avbrytas också på annat sätt

än genom domstolstalan. En lika lång preskriptionstid ska börja löpa också när borgenären framställer en påminnelse, som inte behöver ha någon bestämd form.

Samma femåriga preskriptionstid ska med undantag av personskador också gälla andra fordringar som baserar sig på lagförslaget. En arbetsgivares eller arbetstagares fordran på skadestånd till följd av ett brott mot lagen preskriberas följaktligen inom fem år. Eftersom det inte finns någon bestämmelse om när denna tid börjar löpa, ska preskriptionstiden räknas enligt 7 § i lagen om preskription av skulder. Preskriptionstiden för skadestånd börjar löpa när den som har rätt till skadeståndet anses ha fått kännedom om skadan och vem som ansvarar för den.

Arbetsgivaren ska se till säkerheten i arbetet. Arbetsgivarens på oaktsamhet grundade skadeståndsansvar kan härledas både ur skadeståndslagen och förslaget till 12 kap. 1 §. Arbetsgivarens skadeståndsansvar ökar arbetstagarnas trygghet till exempel när samtliga skador inte ersätts enligt lagen om olycksfallsförsäkring eller yrkessjukdomslagen (1343/1988). Skadeståndsansvaret är också ägnat att öka arbetsgivarens intresse att skydda sina arbetstagare mot olycksfall och hälsorisker.

Enligt 2 mom. ska preskriptionstiden för personskador som orsakats av arbetet fortfarande vara tio år. Preskriptionstiden ska räknas från det att arbetstagaren har fått kännedom om skadan och att skadan beror på en sådan med arbetet förknippad orsak för vilken arbetsgivaren ansvarar. Med konkret kunskap jämföras att en person i en arbetstagares ställning vid en viss tidpunkt ska anses ha fått reda på dessa omständigheter. Frågor som gäller skador som yppar sig först länge efter skadefallet eller som förvärras samt vilken utredningsskyldighet som den skadelidande kan förutsättas ha har behandlats utförligare i detaljmotiveringen till 7 § i lagen om preskription av skulder (RP 187/2002 rd). Med beaktande av preskriptionstidens längd blir dessa frågor dock sällan aktuella i anslutning till personskador som har förorsakats i arbetet.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om tiden för väckande av talan i fråga om en fordran som baserar sig på anställningsförhållandet.

Enligt momentet ska arbetstagaren när anställningsförhållandet har upphört väcka talan inom tre år vid äventyr att fordran annars förfaller. Bestämmelsen omfattar såväl lönefordringar som ersättningsyrkande som baserar sig på t.ex. olaglig uppsägning. Bestämmelsen om tiden för väckande av talan omfattar inte personskador enligt 2 mom. på vilka tillämpas endast preskriptionstiden på tio år, som kan avbrytas.

Den treåriga preskriptionstiden enligt 3 mom. kan inte betraktas som skäligen när de bestämmelser i kollektivavtalet som ligger till grund för arbetstagarens fordran måste anses som mångtydiga. Av denna orsak föreslås i momentet att en sådan fordran preskriberas i enlighet med 1 mom. inom fem år. Specialbestämmelsen gäller endast bestämmelser som visat sig mångtydiga förbunden emellan.

12 §. Arbetstagares död. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter när en arbetstagare avlider under resan. Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta arbetstagarens närmaste anhöriga om dödsfallet, om arbetstagaren avlider under resan. Momentet ska inte gälla situationer där arbetstagaren dör under kompensationsledighet, semester, familjeledighet eller permittering eller under någon annan motsvarande frånvaro från fartyget.

Bestämmelsen i 2 mom. motsvarar i huvudsak 28 § 1 mom. i sjömanslagen. I momentet föreskrivs om rättsverkningarna av att fartyget förliser och indirekt om arbetsgivarens skyldighet att betala lön när fartyget förliser. Om fartyget jämte arbetstagarna förliser och man inte vet när det har skett, anses arbetstagaren vara död vid utgången av den tid som det skulle ha tagit för fartyget att ta sig till destinationshamnen från dess senast kända position. I och med arbetstagarens död upphör också skyldigheten att betala lön. Bestämmelser om avlidna arbetstagares anhörigas rätt till tilläggslönen finns i 2 kap 22 §.

Enligt 28 § 1 mom. i sjömanslagen betalas lönen när en arbetstagare avlider till utgången av dödsdagen, om inte arbetstagarens rätt till lön annars har upphört. Någon motsvarande bestämmelse föreslås inte i lagen om sjöarbetsavtal. Att bestämmelsen utelämnas innebär ingen förändring i rättsläget, efter-

som lönen när anställningsförhållandet upphör betalas till utgången av den dag då det upphör. Man förfar på motsvarande sätt bl.a. när anställningsförhållandet upphör genom hävning.

Enligt 3 mom. ska arbetsgivaren åläggas att betala direkta kostnader för begravningen av en arbetstagare som arbetat i utrikestrafik och som dött på det sätt som avses i 1 mom. En förutsättning för att arbetsgivaren ska vara ersättningsskyldig är att arbetstagaren vid sin död skulle ha varit berättigad till sjukvård som arbetsgivaren bekostar i enlighet med 2 kap. 13 §. Med direkta kostnader avses i bestämmelsen de kostnader som direkt orsakas av begravningen, t.ex. transport av den avlidne, öppnande och tillslutande av graven. Arbetsgivarens betalningsskyldighet ska därmed inte omfatta kostnader för inlösning av en gravplats, anskaffning eller gravering av gravsten eller anordnande av minnesstund.

Enligt 4 mom. ska arbetsgivaren se till att den avlidnes egendom som blivit kvar ombord överläts till den avlidnes närmaste anhöriga. Dessutom föreskrivs att lättfördärlig egendom ombord som tillhört den avlidne kan säljas för dödsboets räkning eller vid behov förstöras.

13 §. Arbetsgivares rätt till ersättning av statsmedel. Paragrafen motsvarar 81 § i sjömanslagen. När arbetsgivaren blivit tvungen att betala kostnader för arbetstagares sjukvård eller begravning, vilka enligt denna lag inte ska betalas av arbetsgivaren, ska arbetsgivaren ges ersättning av statsmedel för dessa kostnader enligt 1 mom.

Enligt 2 mom. i fråga om ansökan om ersättning, förfall av rätten till ersättning och sökande av ändring i beslutet om ersättning ska iakttas det som i 3 kap. 4 § i lagförslaget föreskrivs om ersättning av hemresor. Om arbetsgivaren har förbundit sig att betala mera av arbetstagarens sjukvårdskostnader än vad som enligt 2 kap. 13 § vore arbetsgivarens skyldighet, svarar arbetsgivaren för dessa kostnader och de ersätts inte av statsmedel.

14 §. Rätt att yrka besiktning. I paragrafen föreskrivs på motsvarande sätt som i 78 § i sjömanslagen om arbetstagarnas rätt att yrka besiktning, när det finns skäl misstro fartygets sjövärdighet eller att misstänka att be-

sättningen, lastningen eller någon annan sådan omständighet äventyrar säkerheten. I 1 mom. sägs att gör över hälften av arbetstagarna på fartyget hos befälhavaren en framställning om förrättande av besiktning, ska befälhavaren anhålla om förrättande av besiktning hos behörig tillsynsmyndighet. Bestämmelser om besiktning av fartyg och förfaranden i anslutning därtill finns i lagen om fartygs tekniska säkerhet och säker drift av fartyg. En hänvisning till denna lagstiftning föreslås ingå i 3 mom.

En maskinchef, föreståndaren för ekonomivdelningen och en överstyrman ska enligt 2 mom. ha rätt att hos befälhavaren yrka besiktning i fråga om de delar av fartyget eller av de tillbehör eller den utrustning över vilka han eller hon är skyldig att utöva tillsyn.

15 §. Framläggning. Med tanke på iakttagandet av lagen och övervakningen av rättigheterna är det viktigt att lagen är tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna. Därför föreslås i likhet med sjöarbetstidslagen, lagen om arbetstiden på fartyg i inrikestrafik och semesterlagen för sjömän en bestämmelse om framläggning.

Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren hålla arbetsavtalslagen fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren fullgör sin framläggningsskyldighet genom att placera lagtexten och det allmänt bindande kollektivavtalet så att arbetstagarna fritt kan läsa dem. Det är också tillräckligt om lagen och det allmänt bindande kollektivavtalet är tillgängliga i elektronisk form. Detta förutsätter dock att alla arbetstagare på arbetsplatsen har reella möjligheter att ta del av innehållet i lagen i elektronisk form.

Med stöd av 9 § i detta kapitel kan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund genom kollektivavtal avvika från lagen i de frågor som avses i den nämnda paragrafen. Till denna del kompletteras bestämmelsen om framläggning i denna lag av 12 § i lagen om kollektivavtal, enligt vilken arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal ska anslå kollektivavtalen på de arbetsplatser där kollektivavtalens bestämmelser tillämpas.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att hålla även ett gällande certifikat för arbete till sjöss i enlighet med ILO:s konvention om arbete till sjöss och ett med-

delande om att villkoren för arbete till sjöss iaktas framlagda för arbetstagarna.

På fartyg i utrikestrafik ska lagen om sjöarbetsavtal och det allmänt bindande kollektivavtalet hållas framlagda för arbetstagarna även på engelska enligt 3 mom.

16 §. Ersättning för förlust av personlig egendom. Enligt paragrafen ska arbetstagaren ha rätt att få ersättning för förlust av personlig egendom till följd av att fartyget förolyckats, utsatts för sjöröveri eller drabbats av eldsvåda eller någon annan skada. Bestämmelsen motsvarar 80 § i den gällande lagen. På samma sätt som i den gällande lagen föreslås i paragrafen en hänvisning till arbets- och näringsministeriets förordning där det föreskrivs om grunderna för ersättningen och om ersättningsbelopp.

17 §. Ansvar för arbetsgivarens skyldigheter i vissa fall. I paragrafen åläggs utöver arbetstagarens arbetsgivare även rederiet ansvar för fria hemresor enligt 3 kap. i lagförslaget och omhändertagande av arbetstagarens egendom som lämnats ombord i enlighet med vad som föreskrivs i 12 § 3 mom. Vidare ska rederiet utöver arbetsgivaren ansvara för arbetstagarens sjukvård och begravning på det sätt som föreskrivs i 2 kap. 12 och 13 § samt 13 kap. 12 § i lagförslaget. Bestämmelsen motsvarar 82 § i sjömanslagen. Även ILO:s konvention om arbete till sjöss förutsätter att ansvaret på detta sätt utvidgas utöver avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

18 §. Upprätthållande av ordning. På motsvarande sätt som i 74 § 1 mom. i den gällande lagen föreskrivs i 1 mom. om rätt för befälhavaren och en person som bistår befälhavaren att använda sådana maktmedel som är nödvändiga för att upprätthålla ordningen på fartyget och som kan anses försvarliga med beaktande av hur farligt motståndet är samt situationen också i övrigt.

I 2 mom. föreslås en hänvisning till 4 kap. 6 § 3 mom. och 7 § i strafflagen, där det föreskrivs om excess i samband med användning av maktmedel.

I 3 mom. föreslås åter en hänvisning till lagen om ordningsvakter. Enligt momentet kan befälhavaren på ett fartyg som utför sådan befördran av passagerare som avses i 15 kap. i sjölagen utse ordningsvakter för att överva-

ka ordningen och säkerheten på fartyget och i dess omedelbara närhet. Bestämmelser om behörighetskraven för dessa ordningsvakter samt bestämmelser om deras utbildning, befogenheter och skyldigheter finns i lagen om ordningsvakter. Även till denna del motsvarar den föreslagna regleringen den gällande lagen.

19 §. Rätt att hindra en person från att avlägsna sig från fartyget. I 4 kap. 6 § i lagförslaget föreskrivs om arbetstagarens skyldighet att stanna ombord när fartyget gör uppehåll i hamn eller på säker ankarplats. Enligt nämnda bestämmelse kan arbetstagaren åläggas att stanna ombord endast om arbetstagarens närvaro är nödvändig med hänsyn till fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet eller till fartygets förhållning eller förestående avresa.

Förslaget till 19 § berättigar fartygets befälhavare att begränsa arbetstagarens i 3 kap. 6 § i lagförslaget föreskrivna rätt att avlägsna sig från fartyget. I 1 mom. specificeras under vilka förutsättningar arbetstagarens rätt att avlägsna sig från fartyget kan begränsas. Syftet med förhindrande är att säkra straffprocessens gång och se till att en arbetstagare som är misstänkt för brott omhändertas av behöriga myndigheter. Förutsättningen för att begränsa arbetstagarens rätt att fritt röra sig är att arbetstagaren är skäligen misstänkt för ett brott som begåtts ombord och för vilket det strängaste straffet som kan dömas ut är fängelse i minst två år. Det är tillåtet att hindra den misstänkte från att avlägsna sig från fartyget endast i situationer där det på grund av hans eller hennes personliga omständigheter, antalet misstänkta brott eller deras art eller andra motsvarande orsaker finns anledning att den misstänkte flyr eller annars undviker förundersökning eller rättegång. Den misstänkte får inte förhindras att avlägsna sig från fartyget om det är oskäligt med hänsyn till ärendets natur, den misstänktes hälsotillstånd eller andra personliga omständigheter.

Om man vill hindra en arbetstagare från att avlägsna sig från fartyget ska det fattas ett skriftligt beslut om det. Av beslutet ska framgå den arbetstagare som misstänks för brott, det brott som arbetstagaren misstänks för och grunderna för att han eller hon hindrats från att avlägsna sig från fartyget samt

beslutets giltighetstid. Bestämmelser om saken föreslås ingå i 2 mom.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om när ett beslut som hindrar en person från att avlägsna sig upphör att gälla. Beslutet ska upphävas genast när det inte längre finns några förutsättningar att förhindra arbetstagaren att avlägsna sig från fartyget. Beslutet upphör att gälla när den misstänkte överlämnas till behöriga myndigheter.

20 §. Straffbestämmelser som gäller arbetsgivaren och dennes företrädare. Genom lagen om sjöarbetsavtal regleras avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Privaträttsliga påföljder, t.ex. skadestånd, är naturliga förstärkare av tillgodoseendet av rättigheterna och skyldigheterna för parterna i ett avtalsförhållande. Det föreslås därför att området för de bestämmelser som faller under hot om straff bibehålls så litet som möjligt.

På motsvarande sätt som i 83 § 5 mom. i gällande lagen föreslås i 1 mom. bli bestämt att en arbetsgivare eller företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 1 kap. 3 § 1 mom. i lagförslaget om skyldigheten att ingå arbetsavtal skriftligt, 2 kap. 12 § om vård av en sjuk eller skadad arbetstagare, 2 kap. 21 § 1 mom. om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt, 7 kap. 10 § om skyldighet att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, 13 kap. 5 § om arbetstagarnas mötesrätt på arbetsplatsen eller 13 kap. 15 § om framläggning av denna lag och vissa andra handlingar ska dömas till böter för överträdelse av lagen om sjöarbetsavtal.

För överträdelse av lagen om sjöarbetsavtal ska också dömas den som i strid med 2 kap. 20 § 2 mom. trots arbetstagarens begäran låter bli att ge arbetstagaren en lönespecifikation. En uttrycklig bestämmelse om detta föreslås i 2 mom. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare ska fortfarande bestämmas enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen enligt 4 mom.

I 3 mom. föreslås en informativ bestämmelse, där det på motsvarande sätt som i 83 § 3 och 4 mom. i sjömanslagen hänvisas till de bestämmelser i 47 kap. i strafflagen där det föreskrivs om straff för kränkning av föreningsfriheten och kränkning av förtroende-

mannens rättigheter. Dessutom föreslås i momentet en hänvisning till strafflagens bestämmelse om överträdelse av diskrimineringsförbudet. Någon sådan hänvisning finns inte i sjömanslagen.

21 §. Straffbestämmelser som gäller medlemmar och biträden i fartygskommissioner. I paragrafen föreskrivs om det straffrättsliga ansvaret för fartygskommissionens ordförande, andra medlemmar och en person som biträtt en arbetstagare i fartygskommissionen när det gäller vissa försummelser. Förutsättningen för straffrättsligt ansvar är att försummelsen skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. Paragrafen motsvarar 84 § i sjömanslagen.

Bestämmelser om fartygskommissionens uppgifter finns i 11 kap. 2 § i lagförslaget. Enligt nämnda bestämmelse ska i fartygskommissionen behandlas ärenden som gäller sådant upphävande av anställningsförhållandet av en orsak som beror på arbetstagaren som konstaterats ombord på fartyget eller misstanke om att en arbetstagare begått ett brott ombord på fartyget. I 1 mom. 1 punkten föreslås att det ska vara straffbart om ordföranden i en fartygskommissionen underlåter att sammankalla fartygskommissionen fast det skulle finnas sådana frågor att behandla som hör till dess uppgifter.

Enligt 11 kap. 4 § 2 mom. i lagförslaget har fartygskommissionens ordförande till uppgift att se till att arbetstagaren och arbetsgivaren får en kopia av protokollet över fartygskommissionens sammanträde. I 2 punkten föreslås att det ska vara straffbart att försumma denna skyldighet. I bägge fallen kan straffet vara högst böter.

Enligt 2 mom. ska straffet för brott mot tystnadsplikten enligt 11 kap. 5 § i lagförslaget bestämmas enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i strafflagen. I 38 kap. 1 § i strafflagen ingår en straffbestämmelse som gäller sekretessbrott. Straffet för sekretessbrott är böter eller fängelse i högst ett år. I 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen föreskrivs åter om sekretessförseelse. Enligt den sistnämnda paragrafen i strafflagen döms för sekretessförseelse också den som har gjort sig skyldig till ett sådant i 38 kap. 1 § åsyftat

brott mot tystnadsplikt som enligt någon särskild bestämmelse ska bestraffas som sekretessförseelse. Straffet för sekretessförseelse kan vara endast böter.

I 3 mom. föreskrivs att de brott som avses i 1 mom. ska vara målsägandebrott. Allmän åklagare får väcka åtal för gärningarna endast om målsäganden anmält brotten till åtal.

22 §. Tillsyn. Enligt 1 mom. ska arbetarskyddsmyndigheterna övervaka att denna lag följs. På riksnivå leds arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet av social- och hälsovårdsministeriet. På lokal nivå ansvarar arbetarskyddsmyndigheterna vid fem ansvarsområden för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken för övervakningen av att lagen följs.

Tillsynen över att lagen iakttas är en offentlig förvaltningsuppgift. I 124 § grundlagen sägs att offentliga förvaltningsuppgifter kan anförtros andra än myndigheter endast genom lag eller med stöd av lag, om det behövs för en ändamålsenlig skötsel av uppgifterna och det inte äventyrar de grundläggande fri- och rättigheterna, rättssäkerheten eller andra krav på god förvaltning. I motiveringen till bestämmelsen (RP 1/1998 rd) understryks att offentliga förvaltningsuppgifter i regel ska skötas av myndigheter och att uppgifter av detta slag endast i begränsad utsträckning kan anförtros andra myndigheter och endast under de förutsättningar som nämns i bestämmelsen. Uppgifter som innebär betydande utövning av offentlig makt kan inte ens genom lag ges andra än myndigheter. Som betydande utövning av offentlig makt kan anses t.ex. på självständig prövning baserad rätt att använda maktmedel eller att på något annat konkret sätt ingripa i en enskild persons grundläggande fri- och rättigheter.

Eftersom arbetsmarknadsorganisationerna i praktiken har intagit en viktig position bl.a. vid övervakningen av hur bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal iakttas, föreslås bli bestämt att arbetarskyddsmyndigheterna i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas ska verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § i förslaget ska iakttas. Arbets-

marknadsorganisationernas ställning accentueras särskilt i frågor som gäller tolkningen av allmänt bindande kollektivavtal.

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndigheternas behörighet och de medel som används vid övervakningen finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen. I 2 mom. föreslås dock ytterligare en uttrycklig bestämmelse om att på begäran ska arbetarskyddsmyndigheterna ha rätt att av arbetsgivaren få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen. Motsvarande bestämmelse finns i arbetsavtalslagen.

23 §. Delegationen för sjömansärenden. I samband med arbets- och näringsministeriet finns delegationen för sjömansärenden som tillsätts av statsrådet för tre år i sänder för att allmänt utveckla den lagstiftning som gäller sjömännens arbetsförhållanden och sociala förhållanden samt behandla specialfrågor som hänför sig till sjömännens arbetsförhållanden. Om delegationens syfte, uppgifter, sammansättning och verksamhet föreskrivs genom förordning av arbetsministeriet (958/2007).

En bestämmelse om delegationen för sjömansärenden föreslås i 13 kap. 23 §. Delegationen ska även i fortsättningen spela en central roll för utvecklandet av lagstiftningen om sjömännens arbetsförhållanden och sociala förhållanden. Delegationen ska tillsättas av statsrådet. Närmare bestämmelser om delegationens mandattid, sammansättning och uppgifter utfärdas genom förordning av statsrådet.

14 kap. **Ikraftträdande**

1 §. Ikraftträdande. I paragrafen föreslås en sedvanlig bestämmelse om ikraftträdande.

2 §. Bestämmelser som upphävs. Det föreslås att sjömanslagen upphävs genom denna lag.

3 §. Övergångsbestämmelser. Avtalsfriheten tryggas fortfarande inte uttryckligen i grundlagen, men den tryggas indirekt genom bestämmelsen om egendomsskydd. Enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis är det i allmänhet förbjudet att retroaktivt ingripa i förmögenhetsrättsliga avtalsförhållanden

mellan enskilda parter. Utskottet har dock ansett att man genom vanlig lag retroaktivt får förtydliga och komplettera gällande rättsförhållanden, om det därigenom inte införs några väsentliga nya inslag i den materiella rätten (GrUB 13/1986 rd och 8/1991 rd).

I den arbetsrättsliga lagstiftningen har man traditionellt ansett att lagändringar som påverkar gällande kollektivavtal måste sättas i kraft så att innehållet i de gällande kollektivavtalen inte berörs av lagstiftningen. Ett sådant förfarande har motiverats med grundlagens bestämmelse om egendomsskydd. I vissa av ILO:s konventioner som är bindande för Finland förutsätts det också ett sådant ikraftsättande under kollektivavtalens giltighetstid.

Av denna anledning föreslås i 1 mom. att arbetsgivaren, trots att lagen om sjöarbetsavtal träder i kraft, i sina anställningsförhållanden får tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser som ingår i ett kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande och som avviker från lagen om sjöarbetsavtal fram till utgången av den pågående avtalsperioden, om inte de nämnda kollektivavtalsbestämmelserna ändras före det. Avsikten är att arbetsgivaren ska ha denna rätt oberoende av om arbetsgivaren är förpliktad att tillämpa kollektivavtalet med stöd av så kallad normalt bindande verkan som grundar sig på lagen om kollektivavtal eller med stöd av att kollektivavtalet är allmänt bindande. Villkoren i ett anställningsförhållande som grundar sig på ett kollektivavtal kan således före eller i samband med avtalsperiodens utgång endast ändras genom ett avtal mellan de parter som ingått kollektivavtalet. Bestämmelsen utgör inte något hinder för arbetsgivaren och arbetstagaren att sinsemellan avtala om sådana villkor för arbetstagaren som är fördelaktigare än villkoren i kollektivavtalet.

Enligt 2 mom. ska bestämmelserna i 15 § i sjömanslagen tillämpas tills kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet har vunnit laga kraft. Anställningsförhållandets minimivillkor ska således bestämmas enligt den gällande sjömanslagens bestämmelse om allmänt bindande verkan tills kollektivavtalets allmänt bindande ver-

kan har fastställts enligt kriterierna i 2 kap. 6 § i denna lag. Övergångsbestämmelsen är nödvändig för att nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan ska ha tillräckligt med tid för att fatta beslutet om allmänt bindande verkan.

Enligt 3 mom. ska skyldigheten enligt 13 kap. 15 § att hålla ett i 2 kap. 6 § avsett allmänt bindande kollektivavtal framlagt för arbetstagarna börja gälla den dag då beslutet om fastställande av allmänt bindande verkan har förts in i den i 6 § i lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) avsedda föreskriftssamling som justitieministeriet svarar för och det allmänt bindande kollektivavtalet finns tillgängligt på internet.

Med stöd av 86 § i sjömanslagen har utländska arbetsgivare antingen helt eller till en del kunnat befrias från att iaktta bestämmelserna i sjömanslagen. En sådan möjlighet ingår inte i lagen om sjöarbetsavtal. Genom en övergångsbestämmelse som intas i 4 mom. ska man trygga ställningen för arbetsgivare som fått tillstånd till undantag. Enligt övergångsbestämmelsen ska ett tillstånd till undantag i enlighet med 86 § i sjömanslagen vara i kraft den tid som anges i beslutet om tillstånd till undantag.

1.2 Lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

I 1 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan föreskrivs om uppgifterna för nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. I bestämmelsen nämns inte sjöfartsbranschens kollektivavtal. Det i arbetsavtalslagen tillämpade förfarandet för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och förutsättningarna för fastställande ska enligt 2 kap. 6 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal också gälla sjöfartsbranschens kollektivavtal. Av denna orsak är det nödvändigt att utvidga befogenheterna för nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och till 1 § foga en hänvisning till nämnda bestämmelse i lagen om sjöarbetsavtal.

Det föreslås att skrivfelet i 5 § 1 mom. i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan rättas.

1.3 Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

Enligt 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen gäller angående uppsägning av en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av arbetsavtal för en förtroendeman. Det är motiverat att utsträcka motsvarande uppsägningsskydd även till arbetarskyddsfullmäktige ombord på fartyg. Av denna orsak föreslås att en hänvisning till 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal fogas till bestämmelsen.

1.4 Lagförslag 4—17

I sjömansservicelagen, lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlåtande av utomstående arbetskraft, lagen om alterneringsledighet, lagen om lönegaranti för sjömän, lagen om offentlig arbetskraftservice, lagen om utkomstskydd för arbetslösa, lagen om sjömanspensioner, sjukförsäkringslagen, lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet, sjölagen, lagen om sjöfartsskydd på vissa fartyg och i hamnanläggningar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet, lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport och lagen om ordningsvakter samt inkomstskattelagen finns bestämmelser där det hänvisas till den gällande sjömanslagen. Eftersom strukturen hos den föreslagna lagen om sjöarbetsavtal avviker avsevärt från sjömanslagen och det föreslås att de bestämmelser som det hänvisas till ska ändras föreslås att hänvisningarna i de nämnda lagarna ändras i överensstämmelse med lagen om sjöarbetsavtal. Dessutom föreslås i sjömansservicelagen tekniska hänvisningsändringar som beror på omorganiseringen samt i 10 § i den svenskspråkiga lagen om sjömanspensioner och i 75 § i den svenskspråkiga inkomstskattelagen språkliga preciseringar. Inga andra ändringar föreslås i lagförslagen 4—17.

2 Närmare bestämmelser och föreskrifter

I lagen om sjöarbetsavtal föreslås två myndiganden att utfärda förordning. Det viktigare av dessa ingår i 13 kap. 23 § i lagförslaget och gäller närmare bestämmelser om mandattiden, sammansättningen och närmare uppgifter för delegationen för sjömansärenden som bistår arbets- och näringsministeriet. Förordningen ska utfärdas av statsrådet.

För närvarande bestäms om delegationen för sjömansärenden genom förordning av arbetsministeriet. Inga ändringar planeras i fråga om delegationens mandattid, sammansättning eller uppgifter.

Enligt 13 kap. 16 § i lagförslaget har arbetstagaren rätt att få ersättning för förlust av personlig egendom till följd av att fartyget förolyckats, utsatts för sjöröveri eller drabbats av eldvåda eller någon annan skada. Närmare bestämmelser om grunderna för ersättningen och om ersättningsbelopp utfärdas genom förordning av arbets- och näringsministeriet. En bestämmelse med motsvarande innehåll finns i 80 § i sjömanslagen. Avsikten är att behålla ersättningsgrunderna och ersättningsbeloppen enligt den förordning av arbetsministeriet som utfärdats med stöd av paragrafen oförändrade med undantag för eventuella indexjusteringar.

3 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft vid ingången av 2011. Tidpunkten för lagarnas ikraftträdande hänför sig till tidtabellen för ratificeringen av ILO:s konvention om arbete till sjöss. Med beaktande av att förslaget till lag om sjöarbetsavtal i stor utsträckning baserar sig på den gällande sjömanslagen behövs ingen lång tid för att förbereda lagens i kraftträdande.

4 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Grundlagens bestämmelser om de grundläggande fri- och rättigheterna har beaktats när förslagen till bestämmelser i lagen om sjöarbetsavtal har beretts. Bestämmelserna

om diskrimineringsförbud och kraven på opartiskt bemötande i 2 kap, som gäller arbetsgivarens skyldigheter, samt å andra sidan bestämmelserna om grunderna för upphävande av arbetsavtal är i harmoni med bestämmelserna i 6 § i grundlagen om jämlikhet och diskrimineringsförbud. Den föreslagna lagens bestämmelser om mötesrätt och föreningsfrihet överensstämmer likaså med motsvarande bestämmelser i grundlagen. Bestämmelsen om egendomsskydd i 15 § i grundlagen har beaktats bl.a. i lagens övergångsbestämmelse. Likaså har grundlagens bestämmelse om näringsfrihet beaktats bl.a. i bestämmelserna om arbetstagarens skyldigheter.

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Bestämmelsen har ansetts förutsätta att de orsaker som möjliggör uppsägning eller hävning av eller förfall för arbetsavtal ska nämnas i lag. För parterna i ett anställningsförhållande innebär bestämmelsen att endast i lag föreskrivna grunder ger rätt att avskeda någon. I grundlagsutskottets praxis har bestämmelsen sedermera konstaterats omfatta samtliga fall där en persons utförande av arbete som anställd hos någon annan i själva verket upphör mot den anställdes vilja (se GrUB 11/1996 rd). På grund av nämnda bestämmelse i grundlagen är den föreslagna lagens bestämmelser om permitterings-, uppsägnings- och hävningsgrunder av stor principiell betydelse.

Bestämmelserna i 13 kap. 18 § i lagförslaget hänför sig å ena sidan till den personliga friheten och integriteten enligt 7 § 1 mom. i grundlagen samt rörelsefriheten enligt 9 § i grundlagen och å andra sidan till den personliga tryggheten som garanteras i 7 § 3 mom. i grundlagen. Specialbestämmelserna om upprätthållande av ordningen ombord på fartyg kan motiveras med de särskilda förhållanden som råder inom sjöfarten och andra ombordvarandes rätt till personlig trygghet.

Rätten för fartygets befälhavare och personer som bistår befälhavaren att använda maktmedel motsvarar 74 § i sjömanslagen, som senast har setts över 2002 i samband med revideringen av lagstiftningen om straffrättens allmänna läror (RP 44/2002 rd). Då ansåg grundlagsutskottet (GrUU 31/2002 rd)

att den bestämmelse i sjömanslagen som ger rätt att använda maktmedel var tillräckligt exakt och att det var möjligt att godkänna den i vanlig lagstiftningsordning.

Arbetstagares rätt att avlägsna sig från fartyget kan begränsas i fall som avses i 13 kap. 19 § i lagförslaget. Bestämmelsen är skriven på ett sätt som beaktar det krav på exakt avgränsning som ställs på bestämmelser som begränsar de grundläggande fri- och rättigheterna. Bestämmelsen påminner mycket om motsvarande bestämmelser i tvångsmedelslagen. Fartygets befälhavare beslutar om begränsning av en arbetstagares rörelsefrihet. Att fartygets befälhavare anförtros ett sådant beslut innebär att en offentlig förvaltningsuppgift tilldelas någon annan än en myndighet. Med beaktande av sjöfartens särdrag samt de krav som ställs på begränsning av rörelsefriheten kan det i ljuset av grundlagens bestämmelser dock anses möjligt att tilldela fartygets befälhavare sådana befogenheter.

Största delen av de frågor gällande de grundläggande fri- och rättigheterna som hänförs sig till lagförslaget är desamma som behandlades i samband med totalreformen av arbetsavtalslagen. Vid beredningen av regeringens proposition har man beaktat det utlåtande som grundlagsskottet då gav (GrUB 14/2000 rd). Till denna del är förslaget enligt

regeringens uppfattning inte förenat med några problem när det gäller de grundläggande fri- och rättigheterna.

Däremot väcker bestämmelsen i 13 kap. 19 § i lagen om sjöarbetsavtal vissa frågor. Grundlagsutskottet har i sin praxis före grundlagens ikraftträdande 2000 ansett att ordnandet av förvaring av asylsökande innebär betydande offentlig maktutövning (GrUU 20/1998 rd). Å andra sidan har även 7 § 4 mom. i lagen om ordningsvakter, som gäller hållande i förvar av en person som gripits ombord på ett fartyg, stiftats innan grundlagen 2000 trädde i kraft med grundlagsutskottets medverkan (GrUU 44/1998 rd). Enligt momentet får den som med stöd av lagen om ordningsvakter gripits ombord på ett fartyg på order av fartygets befälhavare hållas i förvar tills fartyget nästa gång anlöper en hamn, om inte grunden för gripandet har upphört före det.

I ljuset av grundlagsutskottets praxis är det inte helt klart om befogenheterna för fartygets befälhavare är problematiska med hänsyn till 124 § i grundlagen. Till denna del anser regeringen att det är motiverat att i samband med riksdagsbehandlingen av regeringens proposition inhämta ett utlåtande i ärendet av grundlagsutskottet.

1.

Lag**om sjöarbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag ombord på ett finskt fartyg eller på uppdrag av arbetsgivaren tillfälligt någon annanstans.

Denna lag ska tillämpas fastän vederlag inte har avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på ett arbetsavtal

1) på basis av vilket arbete utförs endast medan fartyget ligger i hamn,

2) när det arbete som utförs på basis av avtalet ska anses endast som tillfälligt kontroll-, service-, lotsnings- eller annat därmed jämförbart arbete,

3) på basis av vilket arbete utförs på flottningsmateriel, med undantag av transportmateriel som används för flottning,

4) på basis av vilket arbete utförs ombord på försvarsmaktens eller gränsbevakningsväsendets fartyg,

5) som det föreskrivs om särskilt.

På arbete till sjöss enligt 1 mom. 2 punkten ska dock tillämpas bestämmelserna i 2 kap. 12 § om vård av insjuknade eller skadade ar-

betstagare, bestämmelserna i 4 kap. 7 § om arbetstagares personliga egendom ombord, de skyldigheter som föreskrivs för arbetsgivaren i 13 kap. 12 § 1 mom. att underrätta om att arbetstagaren dött och arbetsgivarens skyldighet enligt 4 mom. i den paragrafen att ta hand om avlidna arbetstagares egendom om den blivit kvar ombord samt bestämmelserna om upprätthållande av ordning och rätt att förhindra en person att avlägsna sig från fartyget som finns i 18 och 19 § i sistnämnda kapitel.

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att arbetsavtalet ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,

2) ort och datum för arbetsavtalets undertecknande,

3) den tidpunkt då arbetet inleds,

4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid,

5) prøvotiden, om en sådan har avtalats,

6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,

7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,

8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,

11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) semestern eller grunden för bestämmande av den,

13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

14) arbetstagarens rätt till hemresa,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få de uppgifter han eller hon anser nödvändiga i fråga om

1) fartygets gällande besiktningsbevis,

2) fartygets fartområde.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

Om arbetstagaren flyttar över från ett fartyg till ett annat under avtalets giltighetstid ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om överflyttningen enligt vad som föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006).

4 §

Avtalstiden

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid samt sådana på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

5 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning som utan avbrott varar över fyra månader, kan prövotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

6 §

Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

7 §

Omyndigs arbetsavtal

Den som är minst 16 år gammal när arbetet inleds kan anställas för att utföra sådant arbete som avses i denna lag.

Minderåriga får i egenskap av arbetstagare själva ingå arbetsavtal samt säga upp och häva sitt arbetsavtal. Vårdnadshavaren har dock rätt att häva ett arbetsavtal som en minderårig ingått, om hävandet är nödvändigt med tanke på den minderåriges fostran, utveckling eller hälsa.

Den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999) får själv ingå och upphäva sitt arbetsavtal.

8 §

Överföring av rättigheter och skyldigheter

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

En fordran som förfallit till betalning kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter.

9 §

Ställföreträdare för arbetsgivaren

Arbetsgivaren kan sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren i sin uppgift orsakar arbetstagaren skada genom fel eller försumelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättning av den skada som uppkommit.

10 §

Överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller

den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

När arbetsgivarens rörelse överläts fortsätter anställningsförhållandena att vara förpliktande för överlåtaren, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

Finländska förvärvare ska före överlåtelsen fråga arbetstagarna om de övergår i anställning hos förvärvaren. Om en arbetstagare övergår i anställning hos förvärvaren, övergår med avvikelse från 2 mom. de rättigheter och skyldigheter samt därmed sammanhängande anställningsförmåner på rörelsens nya ägare eller innehavare. Förvärvaren ansvarar dock inte för en arbetstagares lönefordran eller någon annan fordran som grundar sig på anställningsförhållandet och som förfallit till betalning innan arbetstagaren övergått i anställning hos förvärvaren.

Skadeståndsskyldigheten för en förvärvare som har försummat sin skyldighet enligt 3 mom. bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

1 §

Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren ska på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren ska sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

2 §

Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt el-

ler etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren ska även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Arbetsgivaren ska iaktta det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

3 §

Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002).

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild moderskapsledighet ingår i 5 kap. 1 §.

På arbete som utförs av arbetstagare som inte fyllt 18 år ska dessutom tillämpas vad som bestäms i 3 kap. i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

4 §

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidanställda dessa arbeten oberoende av 7 kap. 9 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, ska arbetstagaren ges sådan utbildning.

5 §

Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda.

6 §

Kollektivavtals allmänt bindande verkan

Arbetsgivaren ska iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället ska bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iaktta ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får med avvikelser från vad som bestäms i 1 mom. tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

7 §

Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet

Om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså om den tid avtalet har allmänt bindande verkan och om tillhandahållandet av avtalen föreskrivs i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

8 §

Kollektivavtal som ska tillämpas i hyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut sina arbetstagare, ska minst bestämmelserna i ett sådant i 6 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal tillämpas i de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållande.

9 §

Minimilönen om kollektivavtal saknas

Om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal eller inget allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas i ett anställningsförhållande och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, ska till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

10 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid under permittering, förutsatt att det

klart kan visas att arbetsförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalat lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalat.

11 §

Ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid när anställningsförhållandet upphör

Om arbetsgivaren har upphävt arbetsavtalet och arbetstagaren är oförmögen att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller skada när anställningsförhållandet upphör, har arbetstagaren rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid, förutsatt att han eller hon skulle haft rätt att få lön för sjukdomstid om anställningsförhållandet hade fortgått.

En arbetstagare har rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid också på grund av sådan arbetsförmåga som uppkommit inom sex månader från att anställningsförhållandet upphörde, när det klart kan visas att arbetsförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

Rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid finns dock inte för den tid då arbetstagaren får lön av en annan arbetsgivare.

12 §

Vården av en insjuknad eller skadad arbetstagare

Arbetsgivaren ska se till att en insjuknad eller skadad arbetstagare får adekvat vård. Vid behov ska arbetstagaren föras i land för att få vård. Till vården hör av läkare ordinerad vård och med den sammanhängande resor samt mediciner och uppehälle. Arbetsgi-

varens ansvar för arbetstagarens uppehälle upphör senast när arbetstagaren återvänder till hemmet.

Om en sjuk eller skadad arbetstagare måste lämnas kvar utomlands för att få vård, ska arbetsgivaren försäkra sig om att arbetstagaren får adekvat vård. Vid behov ska arbetsgivaren underrätta närmaste finska beskickning om saken. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrätta även arbetstagarens närmaste anhöriga om saken, om arbetstagaren inte förbjuder detta.

13 §

Kostnader för sjukvård

Arbetsgivaren ansvarar för kostnaderna för högst 112 dagar av vård av en arbetstagare som insjuknat medan anställningsförhållandet varar. Arbetsgivarens ersättningsskyldighet är begränsad till den del som inte ersätts med offentliga medel. Vård som getts ombord på fartyget minskar inte arbetsgivarens skyldighet enligt detta moment.

Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens sjukvårdskostnader upphör sex månader från det att arbetstagaren senast lämnade fartyget.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagarens sjukvårdskostnader, om

- 1) arbetstagaren orsakat sjukdomen uppsåtligt eller genom grov oaktsamhet,
- 2) arbetstagaren insjuknar eller skadas under familjeledighet på heltid, semester eller permittering och det inte kan bevisas att sjukdomen berott på förhållanden som orsakats av arbetet,
- 3) en annan arbetsgivare är skyldig att ersätta kostnader för sjukvård.

14 §

Hur lönen bestäms

Lönen beräknas från början av den dag arbetstagaren inleder sitt arbete och till utgången av den dag anställningsförhållandet upphör, om inte något annat bestäms någon annanstans i lag. När anställningsförhållandet

inleds betalas lön också för restiden från arbetstagarens hem till fartyget.

Då daglön beräknas på basis av månadslön, omfattar en månad 30 dagar.

15 §

Inbesparad lön

Om fartyget är underbemannat när resan anträds eller om antalet arbetstagare minskar under resan, ska den lön som inbesparas på grund av att ingen ersättande arbetstagare anställts fördelas mellan arbetstagarna. Den inbesparade lönen fördelas i förhållande till hur mycket vars och ens arbete har ökat, förutsatt att övertidsersättning inte betalats för arbetet.

Arbetstagarna har rätt till den inbesparade lönen endast för den tid fartyget befinner sig till sjöss, kökspersonalen dock även för den tid fartyget ligger i hamn.

16 §

Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

En arbetsgivare är skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete.

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en sjöolycka, en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön för högst 14 dagar, om fartyget befinner sig utomlands när arbetet förhindras, och för högst sju dagar, om fartyget befinner sig i en hamn i Finland.

Arbetsgivaren får från den lön som enligt 1 och 2 mom. ska betalas till arbetstagaren

dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen ska arbetsgivaren iaktta det som i 21 § bestäms om begränsning av kvittningsrätten.

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till ersättning vid hinder för arbete på grund av att fartyget förolyckats eller förklarats vara odugligt för istandsättande finns i 12 kap. 4 §.

17 §

Lönebetalningsperiod och betalningstid

Lönen ska betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Lönebetalningsperioden kan vara högst en månad.

18 §

Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör

När anställningsförhållandet upphör avslutas även lönebetalningsperioden. Fördröjs betalningen av en fordran som härrör från anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § i räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar.

Om en fordran som härrör från anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något därmed jämförbart misstag, har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna endast om han eller hon har anmärkt om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde och arbetsgivaren inte har betalat fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. Rätt till lön för väntedagarna uppkommer i dessa fall från det att den betalningstid som reserverats för arbetsgivaren har löpt ut.

19 §

Lön som förfaller till betalning på exceptionell dag

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, anses närmast föregående vardag som förfallodag.

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalningar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, anses även i detta fall närmast föregående vardag som förfallodag.

20 §

Betalning av lön

Lönen ska betalas till arbetstagaren kontant. Lönen eller en del av lönen ska betalas till det penninginstitut som arbetstagaren anger, om arbetstagaren så önskar. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för sistnämnda betalningssätt. Lönen ska betalas eller kunna tas ut på förfallodagen.

När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå.

Medan fartyget ligger i hamn har arbetstagaren rätt att som förskott på lön få ett belopp som motsvarar den lön som vid den tidpunkten är obetald, i ett och samma land dock bara var sjunde dag.

På begäran av arbetstagaren ska den kontanta lönen eller förskottet betalas i utbetalningsortens valuta och enligt den kurs som används av de banker som är verksamma på orten.

21 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningsbalken (705/2007) och statsrådets förordning om utsökningsförfarandet (1322/2007) är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

22 §

Anhörigas rätt till tilläggs-lön

Om en arbetstagare dör medan arbetsavtalet är i kraft, har maken och barn under 16 år rätt att få en ersättning som motsvarar arbetstagarens grundlön för en månad inklusive fasta tillägg. Anhöriga har samma rätt förutsatt att av arbetstagaren vid sin död skulle ha varit berättigad till en sådan ersättning motsvarande lönen för sjukdomstid när anställningsförhållandet upphör som anges i 11 § 1 mom. Då dras det belopp som redan betalats eller ska betalas till arbetstagaren av från den ersättning som betalas till de anhöriga.

23 §

Arbetstagarens rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att i enlighet med 32 b § i kommunallagen (365/1995) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

3 kap.

Fria hemresor

1 §

Fria hemresor medan anställningsförhållandet varar

Arbetsgivaren ska betala arbetstagarens resa till hemorten inklusive uppehälle, när

- 1) det är fråga om en hemresa som görs då moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet börjar,
- 2) arbetstagaren vill avbryta sitt havandeskap.

När arbetsgivaren permitterar en arbetstagare som befinner sig utomlands, ska arbetsgivaren betala arbetstagarens resa till hemorten inklusive uppehälle och när permitteringen upphört resan tillbaka till fartyget, om fartyget då befinner sig utomlands.

2 §

Fria hemresor när arbetsavtalet upphör

Arbetsgivaren ska betala arbetstagarens hemresa inklusive uppehälle, om arbetsavtalet upphör utomlands efter att ha gällt utan avbrott i minst sex månader. Arbetstagaren har inte rätt till fri hemresa, om han eller hon skulle ha kunnat säga upp arbetsavtalet så att det hade upphört att gälla i någon hamn i hans eller hennes hemland under de tre månader som föregått avtalets upphörande. Om fartyget beräknas anlöpa en sådan hamn från vilken resan kan ordnas med betydligt mindre kostnader inom en månad från arbetsavtalets upphörande, ska arbetstagaren fortsätta att arbeta tills hamnen anlöps.

Arbetsgivaren ska betala arbetstagarens hemresa inklusive uppehälle också när

- 1) arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker,
- 2) arbetsavtalet har upphävts på grund av arbetstagarens arbetsoförmåga som föranletts av sjukdom, skada eller olycksfall,

3) arbetsgivaren har upphävt arbetsavtalet utan laglig grund av en orsak som beror på arbetstagaren,

4) arbetsavtalet har upphävts under prøvotiden,

5) arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet av en orsak som beror på arbetsgivaren,

6) arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet på grund av en farlig sjukdom i destinationshamnen eller på grund av krigshot eller ett krigsliknande hot mot fartyget.

Om arbetstagaren inte begär fri hemresa när han eller hon säger upp eller häver sitt arbetsavtal, förlorar arbetstagaren rätten till den.

3 §

Ordnanande av hemresa

Arbetsgivaren ska ta hand om arrangemangen för arbetstagarens fria hemresor. Kan arbetsgivaren inte ordna resan, ska arbetsgivaren vända sig till en finsk beskickning, som ska ordna resan.

4 §

Resekostnader som ersätts av statens medel

Staten ersätter hälften av resekostnaderna enligt 1 § 1 mom. 1 punkten och 2 § 1 mom. samt 2 mom. 4 och 6 punkten samt hälften av resekostnaderna för den ersättande arbetstagare som kommer från Europeiska gemenskapen eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Ansökan om ersättning för resekostnader ska göras skriftligt hos arbets- och näringsministeriet. Arbetsgivarens rätt att få ersättning av statens medel förfaller, om arbetsgivaren inte har ansökt om ersättning inom ett år från utgången av det kalenderår då rätten uppkom. I arbets- och näringsministeriets beslut får ändring sökas på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

4 kap.

Arbetstagarens skyldigheter

1 §

Allmänna skyldigheter

Arbetstagaren ska utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

2 §

Skydd i arbetet

Arbetstagaren ska iakttä den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren ska till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar, arbets- och skyddsredskap samt i den last som fartyget transporterar som han eller hon observerat och som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

3 §

Konkurrerande verksamhet

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förbereda eller utföra konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta, ansva-

rar jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

4 §

Affärs- och yrkeshemligheter

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Ansvarig för ersättande av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en hemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller borde ha vetat att arbetstagaren handlade obehörigt.

5 §

Konkurrensförbudsavtal

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan det varar (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den förstnämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skäligen ersättning för den bundenhet

som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvites maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, *rättshandlingslagen*).

6 §

Arbetstagarens skyldighet att stanna ombord

Under fartygets uppehåll i hamn eller på säker ankarplats måste arbetstagaren stanna ombord under sin fritid endast om detta nödvändigtvis behövs med hänsyn till fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet eller med hänsyn till fartygets förestående avresa eller förhalning, och inget annat följer av 13 kap. 19 §.

Arbetsgivaren ska anordna avgiftsfri transportförbindelse till land för arbetstagarna, om sådan kan anordnas till kostnader som med hänsyn till förhållandena är skäligen.

7 §

Arbetstagarens personliga egendom ombord

Arbetstagare får inte ta med något sådant ombord som kan utsätta fartyget, de ombordvarande eller lasten för fara eller vålla oordning ombord.

Befälhavaren har rätt att låta undersöka de utrymmen som arbetstagarna förfogar över, om det finns anledning att misstänka att något som kan förorsaka fara eller oordning har förts ombord. Granskningen ska göras i vittnens närvaro. Vid behov har befälhavaren rätt att ta sådant gods som förorsakar fara eller oordning i förvar eller låta föra det i land eller, om detta är nödvändigt, förstöra godset.

8 §

Arbetstagarens skyldighet att närvara vid sjöförklaring

Behövs arbetstagarens närvaro för avgivande av sjöförklaring, är arbetstagaren skyldig att stanna kvar på den ort där förklaringen ska avges till dess att förklaringen har avgetts, eller i sådan närhet av denna ort att arbetstagaren på kallelse kan infinna sig utan dröjsmål. Arbetsgivaren ska för ovan avsedda tid betala arbetstagarens lön samt bekosta arbetstagarens uppehälle och de resor som behövs för att avge sjöförklaring.

5 kap.

Familjeledighet

1 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 25 vardagar.

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningensperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller

fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 och 12 § i sjukförsäkringslagen. Om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning bestäms i 9 kap 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § eller börja följa sin tidigare arbetstid.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

4 §

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till ar-

betsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 25 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, ska han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

5 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett barn med funktionsnedsättning eller ett långtidssjukt

barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, ska han eller hon ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstagarens arbetstid förkortas till hälften av arbetstiden för en heltidsanställd som sköter en motsvarande uppgift i enlighet med det alterneringssystem som tillämpas ombord.

6 §

Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal ska ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

7 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i

samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

8 §

Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. För att denna rättighet ska kunna utnyttjas krävs det att fartyget inte blir sjöodugligt på grund av arbetstagarens frånvaro.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

9 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst sex månader utan avbrott innan moderskapsledigheten börjar, är arbetsgivaren dock skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för moderskapsledighet på det sätt som i 2 kap. 10 § bestäms om lön för sjukdomstid.

Arbetsgivaren ska dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

10 §

Återgång till arbetet

När de familjeledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, ska arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

6 kap.

Permittering

1 §

Definition av permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 7 §.

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har i 8 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet,

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt.

ligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendemän som valts med stöd av ett kollektivavtal endast på de grunder som anges i 8 kap. 9 § 2 mom.

3 §

Förhandsinformation och hörande av arbetstagare

Arbetsgivaren ska på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen ska ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av ska ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringslängd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, ska arbetsgivaren underrätta även Arbetsinspektionen om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

5 §

Intyg om permittering

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringslängd eller uppskattade längd.

6 §

Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagare är permitterad tills vidare, ska arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning då den avtalade tiden går ut eller det överenskomna arbetet avslutas, när fartyget har anlöpt hamn.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, ska arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

Avgångsålder

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får utan hinder av 1 kap. 4 § avtala om att anställningsförhållandet förlängs för viss tid.

3 §

Allmänna bestämmelser om uppsägningstider och den plats där anställningsförhållandet upphör

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom ett skriftligt meddelande om uppsägning som ska delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, ska i stället sex månaders uppsägningstid iakttas. Det kan avtalas att arbetsgivaren ska iaktta en längre uppsägningstid än arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, får arbetstagaren iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

Arbetstagarens arbetsavtal upphör när fartyget efter det att uppsägningstiden löpt ut anlöper en hamn i vilken arbetstagaren fritt kan lämna fartyget. Arbetsgivaren kan säga upp arbetsavtalet att upphöra endast i en hamn i arbetstagarens hemland eller i en hamn i det land där arbetsavtalet ingåtts. Om grunden för upphävandet av arbetsavtalet är krigshot eller ett krigsliknande hot mot fartyget eller en farlig sjukdom i destinationshamnen, upphör arbetsavtalet när arbetsgivaren har fört arbetstagaren till en hamn från vilken arbetstagaren tryggt kan resa hem.

4 §

Allmänna uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) en månad, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år,
- 3) tre månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år,
- 5) fem månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 12 men högst 15 år,
- 6) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 15 år.

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dygn, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tio år.

5 §

Upphävande av anställningsförhållandet utan uppsägningstid

Arbetsgivaren kan upphäva sitt arbetsavtal utan uppsägningstid eller under avtalstiden så att det upphör att gälla genast, när

- 1) arbetsgivaren fått veta att det i fartygets destinationshamn förekommer en farlig smittosam sjukdom,
- 2) fartyget är utsatt för krigshot eller ett krigsliknande hot,
- 3) en nära anhörig till arbetsgivaren har dött eller blivit allvarligt sjuk,
- 4) arbetsgivaren har blivit antagen till någon läroanstalt eller fått en anställning, som det är viktigt för arbetsgivaren att ta emot,
- 5) det i arbetsgivarens förhållanden efter att arbetsavtalet ingåtts har inträffat väsentliga

förändringar som gör att det inte längre kan anses vara skäligt att fortsätta arbetsavtalet.

Arbetsgivaren har inte rätt att upphäva sitt arbetsavtal med stöd av 1 mom. 4 eller 5 punkten, om fartyget på grund det skulle bli sjöodugligt, om det inte kan anställas en lämplig arbetsgivare i arbetsgivarens ställe. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetsgivaren för kostnaderna för anställningen av en ny arbetsgivare. Arbetsgivarens ersättningskyldighet kan nedsättas eller slopas helt med beaktande av den tid anställningsförhållandet fortgått och övriga omständigheter som påverkar saken.

6 §

Uppsägningstid och kompensationsledighet

Om arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska kvarstående i 14 § i sjöarbetstidslagen (296/1976) avsedd kompensationsledighet eller kompensationsledighet som avtalats i kollektivavtal ersättas i pengar när anställningsförhållandet upphör. Arbetsgivaren kan inte utan sitt samtycke förordnas att under uppsägningstiden ta ut kompensationsledighet som tjänats in före uppsägningen.

7 §

Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning till arbetsgivaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetsgivare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

8 §

Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden gått ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

Bestämmelsen i 1 mom. tillämpas inte, om det efter den tid som avses i momentet utförs arbete som nödvändigtvis måste utföras med tanke på fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet, och om arbetet inte varar mer än två dagar.

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetsökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

10 §

Arbetsintyg

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran ska i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det att anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande ska dock begäras inom fem år från det att anställningsförhållandet upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det att anställningsförhållandet upphörde, ska arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar ska arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,

2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,

3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,

4) anlitande av rättsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagarare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren ska efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 10 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttagas.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagarare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid,

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

4 §

Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning

Arbetstagaren ska i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, ska arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet.

Arbetsgivaren ska för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skäligen.

Om en arbetsgivare som faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller en annan sammanslutning med stöd av ägande, avtal eller något annat arrangemang, inte kan erbjuda arbetstagaren sådant arbete som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren reda ut om det är möjligt att fullgöra skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning genom att erbjuda arbetstagaren arbete i sådana andra företag eller sammanslutningar i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

5 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse och arbetstagarens rätt till ersättning

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagararens arbetsavtal enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 1 kap. 10 §.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker till följd av överlåtelse av rörelse, har arbetstagaren rätt till en ersättning som motsvarar en månads grundlön och eventuella fasta tillägg. Rätt till ersättning föreligger dock inte, om arbetstagaren vägrat ta emot arbete som erbjudits i enlighet med 4 §.

6 §

Uppsägning i samband med saneringsförfarande

Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993) får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 §, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärjande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller om

2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller en programenlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 6 kap. 7 § 1 mom.

7 §

Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död

Om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivaren har såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningrätten ska utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avlidit.

8 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagar

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 5 kap. På begäran av arbetsgivaren ska arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagarers arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, såvida arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarers moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

9 §

Uppsägningsskydd för förtroendeman

På de grunder som avses i 2 § får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal endast om majoriteten av de arbetstagarer som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3 eller 6 § eller 7 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemanns arbetsavtal endast om förtroendemannens arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

10 §

Arbetstagarers rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 3 och 4 eller 6 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren

rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002), i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt planen, eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,

2) sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,

3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren ska innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

9 kap.

Hävning av arbetsavtal

1 §

Hävninggrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som ska iakttas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser, som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet, att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser, som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet, att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Trots hävningen är arbetsavtalet i kraft tills fartyget anlöper hamn, om detta inte medför betydande olägenhet. När arbetsgivaren hävt arbetsavtalet ska arbetstagaren föras till en hamn där arbetstagaren fritt kan lämna fartyget och varifrån arbetstagaren har möjlighet att till skäliga kostnader resa till sitt hemland eller det land där arbetsavtalet ingåtts.

2 §

När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 § föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det att hindret upphörde.

3 §

Rätt att anse arbetsavtalet hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

1 §

Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom skälig tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 8 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 §

Hörande av arbetstagaren och arbetsgivaren

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 8 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 5 § eller av en orsak som avses i 9 kap. 1 §, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs, om arbetstagaren inte redan blivit hörd i fartygskommissionen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 9 kap. 1 §, ska arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 8 kap. 3 eller 6 §, ska arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbetskraftsservice som arbets- och näringsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 8 kap. 7 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. I lagen om offentlig arbetskraftsservice finns bestämmelser om arbetskraftsmyndigheternas uppgift att kartlägga behöv-

liga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

4 §

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare som av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3, 4, 6 eller 7 § säger upp en arbetstagare som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare, är skyldig att utan dröjsmål lämna arbets- och näringsbyrån meddelande om uppsägningen. Samma skyldighet har en arbetsgivare till vilken arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållanden för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Arbetsgivaren ska, med arbetstagarens samtycke, till meddelandet enligt 1 mom. foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och omställningsskyddstillägg

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 4 § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt till omställningsskyddstillägg enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).

6 §

Meddelande om upphävande av arbetsavtal

Meddelande om upphävande av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. Meddelandet som skickas per brev anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev anses den grund som avses i 1 kap. 5 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 9 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev.

7 §

Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

11 kap.

Fartygskommissioner

1 §

Fartygskommissionens sammansättning

Om det på ett fartyg i utrikestrafik regelbundet finns minst åtta arbetstagare, ska fartyget ha en fartygskommission.

I fartygskommissionen är tre medlemmar som personalen valt inom sig och en ordförande. Ordförande är fartygets befälhavare eller någon som befälhavaren utsett. Av fartygskommissionens medlemmar representerar en befälet och två besättningen, när ärenden som gäller en medlem av besättningen behandlas. När ärenden som gäller befälet behandlas representerar två medlemmar av fartygskommissionen befälet och en medlem besättningen. Om personalgrupperna inte har valt sina representanter i fartygskommissionen, har ordföranden rätt att utse dem.

Ingen kan utan giltig orsak vägra att bli medlem i fartygskommissionen.

2 §

Fartygskommissionens uppgifter

I fartygskommissionen behandlas ärenden som gäller uppsägning eller hävning av arbetsavtal av en orsak som beror på arbetstagaren och som konstaterats ombord på fartyget samt ärenden som gäller misstanke om att en arbetstagare begått ett brott på arbetsplatsen.

I fall som avses i 1 mom. får ett arbetsavtal inte sägas upp eller hävas innan ärendet har behandlats i fartygskommissionen.

3 §

Sammankallande av fartygskommissionen samt handläggning av ärenden

Fartygskommissionen sammanträder på kallelse av ordföranden. Fartygskommissionen är beslutför när den är fulltalig.

Fartygskommissionen ska behandla ärendena omsorgsfullt och opartiskt. Fartygskommissionen ska i den mån det är möjligt höra parterna innan den uttalar sig om ett ärende som behandlas. En arbetstagare eller fartygskommissionen kan också kalla andra som har kännedom om saken för att bli hörda av fartygskommissionen.

En arbetstagare har möjlighet att anlita ett biträde, när ett ärende som gäller arbetstagar-
en behandlas i fartygskommissionen. Anli-
tandet av ett biträde får inte fördröja behand-
lingen av ärendet.

4 §

*Fartygskommissionens beslut samt protokoll
som upprättas över behandlingen*

Ärendena i fartygskommissionen avgörs
med enkel röstmajoritet. Om rösterna faller
lika, blir fartygskommissionens åsikt det al-
ternativ som är fördelaktigare för arbetstaga-
ren.

Det ska föras protokoll över fartygskom-
missionens sammanträden. I protokollet an-
tecknas de omständigheter som har fram-
kommit vid behandlingen av ärendet, kom-
missionens beslut och eventuella avvikande
meningar. Protokollet undertecknas av alla
som deltagit i sammanträdet. Fartygskom-
missionens ordförande ska se till att arbetsta-
garen och arbetsgivaren får en kopia av pro-
tollet.

I skeppsdagboken antecknas fartygskom-
missionens sammanträden och de ärenden
som har behandlats vid sammanträdena. Pro-
tollet över fartygskommissionens samman-
träde i original förvaras som en särskild bila-
ga till skeppsdagboken, med iakttagande av
vad som i 18 kap. 9 § 3 mom. i sjölagen
(674/1994) föreskrivs om förvaring av
skeppsdagboken och de anteckningar som
har samband med den.

5 §

Tystnadsplikt

Fartygskommissionens ordförande och
medlemmar, arbetstagar- och arbetstagarens
biträde får inte röja uppgifter som de tagit del
av om arbetsgivaren eller arbetstagar-
en vid behandlingen i fartygskommissionen,
om inte den som uppgifterna gäller uttryckligen
samtycker till att uppgifterna lämnas ut.

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

1 §

Allmän skadeståndsskyldighet

En arbetsgivare som uppsåtligt eller av
oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyl-
digheter som följer av ett anställningsförhål-
lande eller av denna lag ska ersätta arbetsta-
garen för den skada som därigenom upp-
kommit.

Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersätt-
ningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsav-
tal har upphävts i strid med de grunder som
föreskrivs i 1 kap. 5 § eller 8 eller 9 kap.

En arbetstagare som uppsåtligt eller av
oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyl-
digheter som följer av arbetsavtalet eller av
denna lag eller som i sitt arbete orsakar ar-
betsgivaren skada ska ersätta skadan i enlig-
het med de grunder som anges i 4 kap. 1 § i
skadeståndslagen (412/1974).

Ersättning för försummelse att iaktta upp-
sägningstid bestäms enligt 7 kap. 7 §. Be-
stämmelser om rätten för en arbetstagare som
varit permitterad minst 200 dagar och som
säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön
för uppsägningstiden eller en del av den finns
i 6 kap. 7 § 3 mom.

2 §

*Ersättning för ogrundat upphävande av ar-
betsavtal*

En arbetsgivare som i strid med grunderna
i denna lag har upphävt ett arbetsavtal ska fö-
reläggas att betala ersättning för ogrundat
upphävande av arbetsavtal. Om arbetstagar-
en har hävt arbetsavtalet med stöd av 9 kap. 1 §
på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfar-
ande från arbetsgivarens sida, ska arbetsgi-
varen föreläggas att betala ersättning för
ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som
enda ersättning ska betalas minst tre och
högst 24 månaders lön. För en förtroendeman
som valts enligt ett kollektivavtal är maximibeloppet av ersättningen dock 30 månaders
lön.

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer.

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal i strid med de grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § eller har hävt avtalet i strid med de grunder som anges i 1 kap. 5 §, ska bestämmelsen i 1 mom. om ersättningens minimibelopp inte tillämpas när ersättningen bestäms. Om arbetsgivaren har hävt ett arbetsavtal enbart i strid med de grunder som anges i 9 kap. 1 §, ska som ersättning betalas minst två månaders lön.

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

1) 75 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för tiden i fråga,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för tiden i fråga,

3) arbetsmarknadsstöd som enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för tiden i fråga.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala för-

hållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

4 §

Ersättning för arbetslöshet

Om arbetsgivaren har permitterat en arbetstagare till följd av att fartyget har förolyckats eller förklarats odugligt för iståndsättande, har arbetstagaren rätt till en ersättning som motsvarar två månaders lön, dock högst för den tid arbetstagaren är arbetslös. Från ersättningen ska dras av den lön som betalats för den tid arbetet varit förhindrat.

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal på grund av att fartyget har förolyckats eller förklarats odugligt för iståndsättande, har arbetstagaren rätt till en ersättning som mot-

svarar två månaders lön, under förutsättning att detta inte ersatts i enlighet med 1 mom. Rätt till ersättning föreligger dock inte, om arbetsavtalet sagts upp med iakttagande av minst två månaders uppsägningstid, eller den uppsägningstid som iakttas i anställningsförhållandet är minst två månader.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

1 §

Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagaren på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. i rättshandlingslagen, är arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §

Oskäliga villkor

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §

Verkningarna av ett ogiltigt villkor

Om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigt, ska arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana förenings verksamhet. De har även rätt att

bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt.

5 §

Mötesrätt

Arbetsgivaren ska tillåta att arbetstagarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

6 §

Förtroendemäns rätt att få information

En förtroendemän har rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som avses i 1 kap. 3 § i fråga om de arbetstagare som förtroendemannen företräder.

7 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt rätt när anställningsförhållandet upphör att använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter ta ut högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendegift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningkostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

8 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 8 § rätt att avtala om vad som bestäms i 1 kap. 6 § (förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd), 2 kap. 4 § (arbetsgivarens skyldighet att er-

bjuda deltidsanställda arbete), 10 § (lön för sjukdomstid) och 17 § (lönebetalningsperiod och betalningstid), 3 kap. 1 § 2 mom. (fria hemresor vid permittering), 6 kap. 3 § (förhandsinformation och hörande av arbetstagare), 4 § (meddelande om permittering) och 7 § 2 mom. (arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering), 7 kap. 9 § (återanställande av arbetstagare) samt 10 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även avtalas om förutsättningarna att ingå ett i 1 kap. 4 § avsett arbetsavtal för viss tid och om grunderna för permittering enligt 6 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., men likväl inte förlängas den i 1 mom. 2 punkten nämnda längsta permitteringstiden, och begränsas den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 8 kap. 4 § att erbjuda arbete.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stället för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, iakttas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft.

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket samt på Ålands landskapsregering

och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

10 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som ska iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 9 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 9 § 3 mom.

11 §

Preskription och tid för väckande av talan

En arbetstagares lönefordran preskriberas fem år från förfallodagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden är densamma också för övriga i denna lag avsedda fordringar.

Preskriptionstiden för ersättning av en personskada som orsakats av en arbetstagare är dock tio år.

När ett anställningsförhållande har upphört förfaller rätten till en i 1 mom. avsedd fordran, om talan inte väcks inom tre år från det att anställningsförhållandet upphörde. Om de bestämmelser i ett kollektivavtal som ligger till grund för arbetstagarens fordran dock måste anses som uppenbart mångtydiga, preskriberas fordran på det sätt som föreskrivs i 1 mom.

12 §

Arbetstagares död

Om en arbetstagare dör under omständigheter som beror på arbetet, ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta arbetstagarens närmaste anhöriga om att arbetstagaren dött.

Förliser fartyget jämte arbetstagarna och kan det inte utredas när detta har sett, ska arbetstagarens dödsfall anses ha inträffat vid utgången av den tid som det skulle ha tagit

för fartyget att ta sig till destinationshamnen från dess sist kända position.

Arbetsgivaren betalar de direkta kostnaderna för begravningen av en arbetstagare som arbetat i utrikestrafik, om arbetstagaren vid sin död skulle ha varit berättigad till sjukvård som arbetsgivaren betalar i enlighet med 2 kap. 13 §.

Arbetsgivaren ska se till att den avlidnes egendom som blivit kvar ombord överläts till den avlidnes närmaste anhöriga. Lättfördärlig egendom kan säljas för dödsboets räkning eller vid behov förstöras.

13 §

Arbetsgivares rätt till ersättning av statsmedel

Om arbetsgivaren har blivit tvungen att betala sådana kostnader för en arbetstagares sjukvård eller begravning som enligt denna lag inte ska betalas av arbetsgivaren, får arbetsgivaren ersättning av statsmedel för dessa kostnader.

I fråga om ansökan om ersättning, förfall av rätten till ersättning och sökande av ändring i beslutet om ersättning iakttas det som i 3 kap. 4 § föreskrivs om ersättning av hemresor.

14 §

Rätt att yrka besiktning

Gör över hälften av arbetstagarna på fartyget hos befälhavaren en framställning om förrättande av besiktning för utrönande av fartygets sjövärdighet, dess utrustning, bemanning, lastning eller annan sådan med fartyget förenad omständighet, vars bristfällighet eller felaktighet kan äventyra arbetstagarnas säkerhet, ska befälhavaren anhålla om förrättande av besiktning hos en behörig tillsynsmyndighet.

En maskinchef, föreståndaren för ekonomiafdelning och en överstyrman har rätt att hos befälhavaren yrka på förrättande av besiktning i fråga om de delar av fartyget eller av de tillbehör eller den utrustning, över vilka han eller hon är skyldig att utöva tillsyn.

Bestämmelser om besiktning av fartyg finns i lagen om fartygs tekniska säkerhet och säker drift av fartyg (1686/2009).

15 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

Ett gällande certifikat för arbete till sjöss i enlighet med konventionen om arbete till sjöss och ett meddelande om att villkoren för arbete till sjöss iakttas ska hållas framlagda ombord på fartyg.

På fartyg i utrikestrafik ska dessa handlingar vara framlagda även på engelska.

16 §

Ersättning för förlust av personlig egendom

Arbetstagaren har rätt att få ersättning av sin arbetstagarare för förlust av personlig egendom till följd av att fartyget förolyckats, utsatts för sjöröveri eller drabbats av eldsvåda eller någon annan skada. Närmare bestämmelser om grunderna för ersättningen och om ersättningsbelopp utfärdas genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

17 §

Ansvar för arbetsgivarens skyldigheter i vissa fall

Även om en arbetstagarare står i anställningsförhållande till någon annan arbetsgivare än rederiet, ansvarar rederiet utöver den andra arbetsgivaren för arbetstagararens fria hemresor och arbetstagararens egendom som lämnats ombord samt för arbetstagararens sjukvård och begravning.

18 §

Upprätthållande av ordning

Befälhavaren och en person som bistår befälhavaren har rätt att använda sådana makt-

medel som är nödvändiga för att upprätthålla ordningen på fartyget och som kan anses försvarliga med beaktande av hur farligt motståndet är och situationen i övrigt.

Bestämmelser om excess i samband med användning av maktmedel finns i 4 kap. 6 § 3 mom. och 7 § i strafflagen (39/1889).

Befälhavaren på ett fartyg som utför sådan befördran av passagerare som avses i 15 kap. i sjölagen kan utse ordningsvakter för att övervaka ordningen och säkerheten på fartyget och i dess omedelbara närhet. Bestämmelser om behörighetskraven för dessa ordningsvakter samt bestämmelser om deras utbildning, befogenheter och skyldigheter finns i lagen om ordningsvakter (533/1999).

19 §

Rätt att hindra en person från att avlägsna sig från fartyget

Fartygets befälhavare får hindra en arbetstagarare som sannolika skäl misstänks för ett brott som begåtts ombord på fartyget från att avlägsna sig från fartyget, om det strängaste straffet för brottet är fängelse i minst två år och det på grund av den misstänktes personliga förhållanden, antalet misstänkta brott eller brottens art eller andra motsvarande omständigheter finns skäl att misstänka att han eller hon flyr eller annars undviker förundersökning eller rättegång, och det inte är orimligt att hindra personen från att avlägsna sig med beaktande av ärendets art och den misstänktes hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden.

När någon förhindras att avlägsna sig från fartyget ska det fattas ett skriftligt beslut, av vilket ska framgå den arbetstagarare som misstänks för brottet, det misstänkta brottet samt grunderna för att personen förhindras att avlägsna sig och beslutets giltighetstid. Den misstänkte ska få en kopia av beslutet.

Beslutet ska upphävas genast när det inte längre finns några förutsättningar för att hindra personen från att avlägsna sig. Beslutet förfaller när den som misstänks för brottet överlämnas till en behörig finsk myndighet

eller en behörig myndighet i någon annan stat.

20 §

Straffbestämmelser som gäller arbetsgivaren och dennes företrädare

En arbetsgivare eller företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot

- 1) bestämmelserna i 1 kap. 3 § 1 mom. om skyldighet att upprätta arbetsavtalet skriftligt,
- 2) bestämmelserna i 2 kap. 12 § om vård av en insjuknad eller skadad arbetstagare,
- 3) bestämmelserna i 2 kap. 21 § 1 mom. om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt,
- 4) bestämmelserna i 7 kap. 10 § om skyldighet att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,
- 5) bestämmelserna i 13 kap. 5 § om arbetstagarnas mötesrätt på arbetsplatsen, eller
- 6) bestämmelserna i 13 kap. 15 § om att denna lag och vissa andra handlingar ska hållas framlagda,

ska för överträdelse av lagen om sjöarbetsavtal dömas till böter.

För överträdelse av lagen om sjöarbetsavtal döms också den som i strid mot 2 kap. 20 § 2 mom. trots begäran låter bli att ge arbetstagaren en lönespecifikation.

För brott mot diskrimineringsförbudet enligt 2 kap. 2 § föreskrivs det straff i 47 kap. 3 § i strafflagen, för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 1 § föreskrivs det straff i 47 kap. 5 § i strafflagen och för kränkning av en i 8 kap. 9 § avsedd förtroendemans rättigheter föreskrivs det straff i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

21 §

Straffbestämmelser som gäller medlemmar och biträden i fartygskommissioner

Ordföranden i en fartygskommission som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1) inte sammankallar kommissionen i de fall som nämns i 11 kap. 2 § eller

2) inte översänder kopior av kommissionens protokoll på det sätt som bestäms i 11 kap. 4 § 2 mom.,

ska för fartygskommissionsöverträdelse dömas till böter.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 11 kap. 5 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

Allmän åklagare får inte väcka åtal för fartygskommissionsöverträdelse, om inte målsäganden anmält brottet till åtal.

22 §

Tillsyn

Arbeterskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbeterskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § ska iakttas.

Arbeterskyddsmyndigheterna har oberoende av sekretessbestämmelserna rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

23 §

Delegationen för sjömansärenden

Vid utvecklandet av den lagstiftning som gäller sjömännens arbetsförhållanden och sociala förhållanden bistås arbets- och näringsministeriet av delegationen för sjömansärenden som tillsätts av statsrådet. Bestämmelser om delegationens mandattid, sammansättning och närmare uppgifter utfärdas genom förordning av statsrådet.

14 kap.

Ikraftträdande

1 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

2 §

Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs sjömanslagen (423/1978).

3 §

Övergångsbestämmelser

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iakttä eller får iakttä ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 15 § i sjömanslagen, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i

kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 15 § i sjömanslagen tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft.

Skyldigheten enligt 13 kap. 15 § att hålla ett i 2 kap. 6 § avsett allmänt bindande kollektivavtal framlagt för arbetstagarna börjar gälla den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i den i 6 § i lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftsamlingar (189/2000) avsedda föreskriftsamling som justitieministeriet svarar för och det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

Tillstånd till undantag som beviljats utländsk arbetsgivare med stöd av 86 § i sjömanslagen är i kraft fram till det datum som anges i beslutet om tillstånd till undantag.

2.**Lag****om ändring av 1 och 5 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001) 1 och 5 § som följer:

1 §

Nämndens uppgift

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställer genom sitt beslut huruvida ett riksomfattande kollektivavtal som har tillställts nämnden med stöd av 2 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) är representativt inom sitt tillämpningsområde på det sätt som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen

(55/2001) eller i 2 kap. 6 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (/).

5 §

Tidpunkten från vilken ett allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas

När nämnden fastställer ett kollektivavtals allmänt bindande verkan ska den bestämma att kollektivavtalet ska börja tillämpas från den tidpunkt då det träder i kraft.

Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs vid någon annan tidpunkt än i samband med att avtalet träder i kraft, kan det bestämmas att tillämpningen av avtalets allmänt bindande verkan ska börja vid en se-

nare tidpunkt än vad som anges i 1 mom., om det finns grundad anledning till detta.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 37 § som följer:

37 §

*Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägnings-
skydd*

i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av arbetsavtal för en förtroendeman eller ett förtroendeombud och i 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal (/) om uppsägning av arbetsavtal för en förtroendeman.

I fråga om uppsägning av en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller vad som

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av sjömansservicelagen

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i sjömansservicelagen (447/2007) 2 § 1 mom. 1 och 2 punkten, 3 § 1 och 4 mom., 6, 11 och 13 §, 14 § 1 mom., 16 och 18 §, 19 § 1 mom. och 28 §, som följer:

2 §

Definitioner

I denna lag avses med
1) *sjöman* en arbetstagare enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (/),
2) *finsk arbetsgivare* en arbetsgivare enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal,

3 §

Sjömansservicebyrån

Sjömansservicebyrån finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet. Byrån är samarbetsorgan vid organiseringen och förenhetligandet på ett ändamålsenligt sätt av den lagstadgade och den frivilliga sjömansserviceverksamheten i hemlandet och utomlands såväl till sjöss som i hamnarna.

Sjömansservicebyrån får inte utan arbets- och näringsministeriets samtycke inneha aktiemajoriteten i aktiebolag eller motsvarande bestämmanderätt i andra företag, med undantag av bostadsaktiebolag och fastighetsbolag.

6 §

Statsandel

Arbets- och näringsministeriet betalar ett lika stort belopp i statsandel till sjömansservicebyrån som det sammanlagt inflyter av sjömäns och arbetsgivares serviceavgifter enligt 4 § samt serviceavgifter som bestäms utifrån avtal enligt 5 §.

11 §

Betalning av statsandel

För statsandelen enligt 6 § ska sjömansservicebyrån tillstålla arbets- och näringsministeriet en utredning över det samlade beloppet av de serviceavgifter som arbetsgivarna innehållit under det föregående kvartalet och motsvarande arbetsgivaravgift samt de serviceavgifter som bestämts utifrån avtal enligt 5 §.

Arbets- och näringsministeriet betalar statsandelen till sjömansservicebyrån inom en månad från det att utredning enligt 1 mom. har lämnats in. Statsandelen betalas kvartalsvis.

13 §

Sjömansservicebyråns representantskap

Arbets- och näringsministeriet utser sjömansservicebyråns representantskap för fyra kalenderår åt gången.

Representantskapet består av 11 medlemmar med personliga ersättare. Av medlemmarna och ersättarna ska en företräda arbets- och näringsministeriet, en finansministeriet och en kommunikationsministeriet. Av de övriga medlemmarna och ersättarna ska fyra

företräda arbetsgivarna och fyra löntagarna. Av löntagarna ska två företräda manskapet, en däcksbefälet och en maskinbefälet.

Arbets- och näringsministeriet utser medlemmarna och ersättarna på förslag av de organisationer som företräder arbetsgivarna och arbetstagarna. Om organisationerna inte lägger fram sitt förslag inom den tid som ministeriet utsatt, bestämmer ministeriet om medlemmarna och ersättarna utan något förslag.

På beslut om representantskapets sammansättning tillämpas 4 a § 2 och 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

14 §

Ordföranden för representantskapet och komplettering av representantskapet

Arbets- och näringsministeriet utser ordföranden och vice ordföranden för representantskapet bland de medlemmar som företräder ministerierna.

16 §

Extra representantskapsmöte

Extra representantskapsmöte ska hållas om arbets- och näringsministeriet så beslutar, om styrelsen anser det vara nödvändigt eller om minst sex medlemmar av representantskapet skriftligen kräver det för behandling av ett uppgivet ärende. Ett extra möte ska också hållas, om revisorerna på grundval av verkställd revision yrkar på det.

18 §

Representantskapsmedlemmarnas arvoden

Arbets- och näringsministeriet fastställer representantskapsmedlemmarnas arvoden, som betalas av sjömansservicebyråns medel.

19 §

Sjömansservicebyråns styrelse

Arbets- och näringsministeriet utser sjömansservicebyråns styrelse för fyra kalenderår åt gången.

28 §

Närmare bestämmelser

Närmare bestämmelser om sjömansservicebyråns organ, deras uppgifter och verksamhet utfärdas genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 2 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) 2 § 3 mom. som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas inte på fartyg som hålls i trafik av företag som bedriver handelssjöfart när fartygen befinner sig utanför

Finlands gränser. Däremot ska lagen tillämpas ombord på finska fartyg i fråga om arbeten som omfattas av lagen om sjöarbetsavtal (/) också när de befinner sig utanför Finlands gränser.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag**om ändring av 5 § i lagen om alterneringsledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om alterneringsledighet (1305/2002) 5 §, sådan den lyder i lag 1127/2007, som följer:

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i sådant arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott. Tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jäm-

ställs med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.

Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 1 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal (/) avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentligrättsligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämföras med överlåtelse.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag**om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) 1 och 3 §, 8 § 2 mom. och 13 § 1 mom., av dem 8 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1634/2009, som följer:

1 §

Lagens syfte och tillämpningsområde

Syftet med lagen om lönegaranti för sjömän är att i händelse av arbetsgivarens insolvens trygga betalningen av i lagen om sjöarbetsavtal (/) avsedda arbetstagarers fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet.

3 §

Villkor som gäller fordran

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i lagen om sjöarbetsavtal avsedd arbetstagarers arbetsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

8 §

Maximalt belopp i vissa fall av skadestånd eller gottgörelse och lön för väntetid vilka betalas enligt lönegarantin

 Av den lön för väntetid som avses i 2 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal betalas inte mer än vad som enligt lönegarantin betalas för de fordringar vars fördröjda betalning skyldigheten att betala lön för väntetid grundar sig på.

13 §

Betalning enligt lönegarantin

Betalning enligt lönegarantin sker inom en vecka efter lönegarantibeslutet. På lönegarantibeloppet verkställs förskotts innehållning enligt lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) och innehålls övriga avgifter som enligt lag ska avdras från i lagen om sjöarbetsavtal avsedda arbetstagares lön, om inte något annat bestäms någon annanstans. Utmätning av lön och lönebetalningsförbud gäller även vid betalning enligt lönegarantin.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag**om ändring av 1 kap. 7 § och 11 kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 1 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten och 11 kap. 7 §, av dem 11 kap. 7 § sådan den lyder i lag 312/2010, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

7 §

Definitioner

I denna lag avses med

 2) *anställningsförhållande* ett avtalsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (/) samt ett avtalsförhållande (*läroavtalsutbildning*) mellan arbetsgivaren och en läroavtalsstuderande enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) och lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998),

11 kap.

Samarbete i anslutning till verkställigheten

7 §

Arbetsgivarens rätt att få uppgifter

Arbetsgivaren har för att fullfölja den skyldighet som anges i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter avgiftsfritt av arbets- och näringsbyrån få information om huruvida en person som arbetsgivaren namngett är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag**om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 5 § 1 mom. 3 punkten, 2 kap. 9 § 3 mom., 5 kap. 12 § 1 mom. och 6 kap. 3 a § 1 mom.,
av dem 2 kap. 9 § 3 mom. sådant det lyder i lag 344/2009 och 6 kap. 3 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 1188/2009, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

Definitioner

I denna lag avses med

3) *anställningsförhållande* sådant arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (55/2001) eller 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (/) eller på grundval av ett läroavtal enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) eller lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998) och som inte utförs i egenskap av företagare enligt 6 §,

2 kap.

**Arbetskraftspolitiska förutsättningar för
erhållande av förmåner**

9 §

Att lämna arbetet och att bli uppsagd

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp på en grund som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller i 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal eller vars arbetsavtal har hävts på grundval av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller 9 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal, bevisligen bestritt

uppsägningen inom uppsägningstiden eller hävningen inom tre månader efter det att anställningsförhållandet upphört, kan det innan ett slutligt avgörande i arbetsavtalsärendet har fattats inte anses att arbetstagaren själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att anställningsförhållandet upphörde, om det inte kan anses att bestridandet är uppenbart grundlöst.

5 kap.

Förutsättningar för erhållande av arbetslöshetsdagpenning

12 §

Rätt till inkomstrelaterad dagpenning för den som arbetar inom sjöfarten (tilläggsförsäkring)

En i Finland bosatt arbetstagare som utför i lagen om sjöarbetsavtal avsett arbete på ett utländskt handelsfartyg i utrikesfart har rätt till inkomstrelaterad dagpenning enligt bestämmelserna om löntagare i denna lag, om den arbetslöshetskassa vars medlem han eller hon är på de villkor och grunder som social- och hälsovårdsministeriet fastställt har ordnat tilläggsförsäkring. På finansieringen av tilläggsförsäkringen tillämpas bestämmelserna om statsandel i 2 kap. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998). Till övriga delar ansvarar arbetslöshetskassan i fråga för finansieringen av tilläggsförsäkringen.

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

3 a §

*Betalning av förhöjningsdel och förhöjd för-
tjänst del sedan en lång arbetshistoria avslu-
tats*

Förhöjningsdelen betalas till en arbetslö-
kande som har förlorat sitt arbete av ekono-

miska orsaker eller av produktionsorsaker
enligt 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalsla-
gen, av motsvarande orsaker enligt lagen om
sjöarbetsavtal eller av motsvarande orsaker i
anslutning till en offentlig sammanslutnings
verksamhet och som innan han eller hon för-
lorade sitt arbete har varit minst 20 år i arbete
på det sätt som avses i 11 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.**Lag****om ändring av lagen om sjömanspensioner**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 2 § 1 mom. 1 och 2 punkten, det inledan-
de stycket i 4 § 1 mom. och det inledande stycket i 4 § 2 mom. samt 10 § 1 mom., 78 §
3 mom. 7 punkten och 142 § 2 mom., av dem det inledande stycket i 4 § 1 mom. sådant det
lyder i lag 968/2008, som följer:.

2 §

Centrala definitioner

I denna lag avses med
1) *arbetstagare* sjömän i ett anställnings-
förhållande enligt lagen om sjöarbetsavtal (/
)
2) *anställningsförhållande* ett anställnings-
förhållande som grundar sig på ett arbetsavtal
enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal el-
ler motsvarande anställningsförhållande på
ett utländskt fartyg,

4 §

*Arbetstagare som omfattas av lagens till-
lämpningsområde*

Denna lag tillämpas på arbetstagare som
utför i lagen om sjöarbetsavtal avsett arbete

Denna lag tillämpas också på arbetstagare
som utför sådant arbete som motsvarar i la-
gen om sjöarbetsavtal avsett arbete på

10 §

Arbetslösa arbetstagares rätt till ålderspension vid sänkt pensionsålder

En arbetstagare, vars anställningsförhållan-
de har upphört innan han eller hon har nått
den sänkta pensionsålder som anges i 8 §
2 mom. till följd av att fartyget sålts eller ta-
gits ur trafik eller att arbetskraften minskats
eller att arbetstagaren sagt upp sitt arbetsavtal
eller hävt det på grunder som anges i 7 kap.
5 § eller 9 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal,
har rätt att gå i ålderspension vid den i 8 §
2 mom. angivna sänkta pensionsålder som
arbetstagaren har intjänat före anställnings-
förhållandets slut, och den ålderspension som
beviljas honom eller henne bestäms i enlighet
med 66—70 §. Dessutom förutsätts att ar-
betstagaren uppnår den i 8 § 2 mom. angivna

sänkta pensionsåldern inom fem år efter det att anställningsförhållandet upphörde och att arbetstagaren för denna tid har rätt till dagpenning eller arbetsmarknadsstöd i enlighet med lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller till arbetslöshetspension i enlighet med 22 § i lagen om införande av lagen om sjömanspensioner (1291/2006). Ett avbrott i utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning, arbetsmarknadsstöd eller pension lämnas dock obeaktat, om avbrottet inte har fortgått i en sammanhängande period på mer än 60 dagar.

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

Som sådan ersättning för arbete som avses i 1 mom. betraktas inte

7) lön för väntedagar enligt 2 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal,

142 §

Innehållning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift, betalning av pensionsförsäkringsavgift och indrivning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift

Arbetsgivaren ska betala den pensionsförsäkringsavgift som han innehåller på arbetstagarens lön och sin egen motsvarande pensionsförsäkringsavgift till pensionskassan senast den 10 dagen i den andra kalendermånaden efter den lönebetalningsperiod som avses i 2 kap. 17 § i lagen om sjöarbetsavtal (*förfallodag för pensionsförsäkringsavgift*). Inom samma tid ska arbetsgivaren kalendermånadsvis sända pensionskassan en redovisning över pensionsförsäkringsavgifterna per fartyg av vilken framgår beloppet av de pensionsförsäkringsavgifter som innehållits på arbetstagarnas löner och arbetsgivarens motsvarande pensionsförsäkringsavgift.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag**om ändring av 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 9 kap. 4 § 2 mom. och 5 § 2 mom. som följer:

9 kap.

5 §

Föräldradagpenningar*Särskild moderskapspenningsperiod*

4 §

Särskild moderskapspenning

För betalning av särskild moderskapspenning förutsätts att den försäkrade är arbetsför och att annat arbete inte kan ordnas för henne på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller i 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (/) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Vidare förutsätts att den försäkrade inte heller är i något annat förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

Om arbetsgivaren för en försäkrad som är berättigad till särskild moderskapspenning ordnar annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden och om detta arbete inte äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa på det sätt som avses i 4 § 1 mom. i detta kapitel, betalas inte särskild moderskapspenning för arbetsdagarna. För arbetsdagar betalas särskild moderskapspenning inte heller till en försäkrad som under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden utför eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.**Lag****om ändring av 6 § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) 6 § 1 mom., sådant det lyder i lag 635/2004, som följer:

6 § <i>Tjänstgöring ombord på ett finskt fartyg</i>	gör ombord på ett finskt fartyg i en anställning som avses i lagen om sjöarbetsavtal (/).
--	---

Lagstiftningen om social trygghet enligt denna lag tillämpas på en person som tjänst-	_____	Denna lag träder i kraft den 20 .
---	-------	-----------------------------------

13.**Lag****om ändring av 15 kap. 4 § i sjölagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjölagen (674/1994) 15 kap. 4 § 3 mom. som följer:

15 kap. Befordran av passagerare och resgods	_____	Bestämmelser om tvångsmedel finns i 13 kap. 18 och 19 § i lagen om sjöarbetsavtal (/). Vad som i nämnda 19 § bestäms om arbetstagare gäller också passagerare.
--	-------	--

4 § <i>Passagerarens förpliktelser</i>	_____	Denna lag träder i kraft den 20 .
---	-------	-----------------------------------

14.

Lag**om ändring av 10 § i lagen om sjöfartsskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöfartsskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet (485/2004) 10 § 4 mom. som följer:

10 §

Rätt att utföra säkerhetskontroller

och säkerhet på fartyget finns i 13 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Bestämmelser om fartygets befälhavares rätt och skyldighet att upprätthålla ordning

15.

Lag**om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007) 6 § 2 mom. som följer:

6 §

Överenskommelse genom kollektivavtal

män (433/1984) eller lagen om samarbete inom företag (334/2007). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de arbetstagargrupper vars anställningsvillkor avtalet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå vilka villkor som ska iaktas i stället för bestämmelser i lag.

Genom ett kollektivavtal som ska iaktas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan annat överenskommas än vad som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal (/), sjöarbets-tidslagen (296/1976), semesterlagen för sjö-

Denna lag träder i kraft den 20 .

16.

Lag**om ändring av 1 § i lagen om ordningsvakter**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ordningsvakter (533/1999) 1 § 1 och 2 mom., sådana de lyder, 1 § 1 mom. i lag 310/2006 och 2 mom. i lag 285/2002, som följer:

1 §

Tillämpningsområde

I denna lag bestäms om de skyldigheter och befogenheter som den som med stöd av lagen om sammankomster (530/1999), lagen om friluftsliv (606/1973), lagen om sjöarbetsavtal (/), ordningslagen (612/2003) eller lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet (308/2006) har utsetts att övervaka ordning och säkerhet (*ordningsvakt*) har i sitt uppdrag samt om hur en sådan person ska godkännas för uppdraget, till den del något annat inte bestäms i nämnda lagar eller i någon annan lag.

Denna lag tillämpas också på den som med anledning av ett sådant uppdrag som avses i 9 § 2 mom. lagen om privata säkerhetstjänster (282/2002) har utsetts att fullgöra ordningsövervakningsuppgifter som grundar sig på en lag som nämns i 1 mom. På arbetstagarer som avses i 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal och som med stöd av lagen om sjöarbetsavtal har utsetts till ordningsvakter tillämpas utöver denna lag också lagen om sjöarbetsavtal och andra bestämmelser om sjöarbete.

Denna lag träder i kraft den 20 .

17.

Lag**om ändring av 74 och 75 § i inkomstskattelagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 74 § 6 mom. och 75 § 1 mom., av dem 74 §
6 mom. sådant det lyder i lag 1165/2000, som följer:

75 §

74 §

*Sjöarbetsinkomst**Skattefria ersättningar till personer som er-
håller sjöarbetsinkomst*

Sjöarbetsinkomst är också
1) annan inkomst enligt lagen om sjöar-
betsavtal (/) eller motsvarande utländska
bestämmelser än sådan som avses i 1 mom.
och som erhållits från en arbetsgivare som
avses i 1 mom.,
2) ersättning enligt fångstens storlek för ar-
bete ombord på ett fiskefartyg.

Som skattepliktig inkomst betraktas inte
ersättningen för en genomsnittlig skälig ök-
ning av rese- och levnadskostnader och som
arbetsgivaren har betalat till en skattskyldig
som erhåller ovan avsedd sjöarbetsinkomst
för resor från bostaden till fartygets ankomst-
och avgångshamn och tillbaka. Skattefri in-
komst är dock endast ersättningar för resor
på grund av semester och kompensationsle-
dighet samt för andra resor vars kostnader
arbetsgivaren är skyldig att ersätta enligt la-
gen om sjöarbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 1 oktober 2010

Republikens President**TARJA HALONEN**Arbetsminister *Anni Sinnemäki*

2.

Lag**om ändring av 1 och 5 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001) 1 och 5 § som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

1 §

1 §

*Nämndens uppgift**Nämndens uppgift*

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställer genom sitt beslut huruvida ett riksomfattande kollektivavtal som har tillställts nämnden med stöd av 2 § lagen om kollektivavtal (436/1946) är representativt inom sitt tillämpningsområde på det sätt som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen (55/2001).

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställer genom sitt beslut huruvida ett riksomfattande kollektivavtal som har tillställts nämnden med stöd av 2 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) är representativt inom sitt tillämpningsområde på det sätt som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) *eller i 2 kap. 6 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (/).*

5 §

5 §

*Tidpunkten från vilken ett allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas**Tidpunkten från vilken ett allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas*

När nämnden fastställer ett kollektivavtals allmänt bindande verkan skall den bestämma att kollektivavtalet skall börja tillämpas från den tidpunkt då det träder i kraft.

Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs vid någon annan tidpunkt än i samband med att avtalet träder i kraft, kan det bestämmas att tillämpningen skall börja vid en senare tidpunkt än vad som anges i 1 mom., om det finns grundad anledning till detta.

När nämnden fastställer ett kollektivavtals allmänt bindande verkan ska den bestämma att kollektivavtalet ska börja tillämpas från den tidpunkt då det träder i kraft.

Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs vid någon annan tidpunkt än i samband med att avtalet träder i kraft, kan det bestämmas att tillämpningen *av avtalets allmänt bindande verkan* ska börja vid en senare tidpunkt än vad som anges i 1 mom., om det finns grundad anledning till detta.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag**om ändring av 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 37 § som följer:

Gällande lydelse

37 §

*Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägnings-
skydd*

Angående uppsägning av en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av arbetsavtal för en förtroendeman eller ett förtroendeombud.

Föreslagen lydelse

37 §

*Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägnings-
skydd*

I fråga om uppsägning av en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av arbetsavtal för en förtroendeman eller ett förtroendeombud och i 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal (/) om uppsägning av arbetsavtal för en förtroendeman.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av sjömansservicelagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjömansservicelagen (447/2007) 2 § 1 mom. 1 och 2 punkten, 3 § 1 och 4 mom., 6, 11 och 13 §, 14 § 1 mom., 16 och 18 §, 19 § 1 mom. och 28 §, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

2 §

2 §

*Definitioner**Definitioner*

I denna lag avses med
1) *sjöman* en arbetstagarare enligt 1 § i sjömanslagen (423/1978),
2) *finsk arbetsgivare* en arbetsgivare enligt 1 § i sjömanslagen,

I denna lag avses med
1) *sjöman* en arbetstagarare enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (/),
2) *finsk arbetsgivare* en arbetsgivare enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal,

3 §

3 §

*Sjömansservicebyrån**Sjömansservicebyrån*

Sjömansservicebyrån finns i anslutning till arbetsministeriet. Byrån är samarbetsorgan vid organiseringen och förenhetligandet på ett ändamålsenligt sätt av den lagstadgade och den frivilliga sjömansserviceverksamheten i hemlandet och utomlands såväl till sjöss som i hamnarna.

Sjömansservicebyrån finns i anslutning till *arbets- och näringsministeriet*. Byrån är samarbetsorgan vid organiseringen och förenhetligandet på ett ändamålsenligt sätt av den lagstadgade och den frivilliga sjömansserviceverksamheten i hemlandet och utomlands såväl till sjöss som i hamnarna.

Sjömansservicebyrån får inte utan arbetsministeriets samtycke inneha aktiemajoriteten i aktiebolag eller motsvarande bestämmanderätt i andra företag, med undantag av bostadsaktiebolag och fastighetsbolag.

Sjömansservicebyrån får inte utan *arbets- och näringsministeriets* samtycke inneha aktiemajoriteten i aktiebolag eller motsvarande bestämmanderätt i andra företag, med undantag av bostadsaktiebolag och fastighetsbolag.

6 §

6 §

*Statsandel**Statsandel*

Arbetsministeriet betalar ett lika stort belopp i statsandel till sjömansservicebyrån som det sammanlagt inflyter av sjömäns och arbetsgivares serviceavgifter enligt 4 § samt serviceavgifter som bestäms utifrån avtal enligt 5 §.

Arbets- och näringsministeriet betalar ett lika stort belopp i statsandel till sjömansservicebyrån som det sammanlagt inflyter av sjömäns och arbetsgivares serviceavgifter enligt 4 § samt serviceavgifter som bestäms utifrån avtal enligt 5 §.

11 §

Betalning av statsandel

För statsandelen enligt 6 § skall sjömansservicebyrån tillställa arbetsministeriet en utredning över det samlade beloppet av de serviceavgifter som arbetsgivarna innehållit under det föregående kvartalet och motsvarande arbetsgivaravgift samt de serviceavgifter som bestämts utifrån avtal enligt 5 §.

Arbetsministeriet betalar statsandelen till sjömansservicebyrån inom en månad från det att utredning enligt 1 mom. har lämnats in. Statsandelen betalas kvartalsvis.

13 §

Sjömansservicebyråns representantskap

Arbetsministeriet utser sjömansservicebyråns representantskap för fyra kalenderår åt gången.

Representantskapet består av 11 medlemmar med personliga ersättare. Av medlemmarna och ersättarna skall en företrädare arbetsministeriet, en finansministeriet och en kommunikationsministeriet. Av de övriga medlemmarna och ersättarna skall fyra företrädare arbetsgivarna och fyra löntagarna. Av löntagarna skall två företrädare manskapet, en däcksbefälet och en maskinbefälet.

Arbetsministeriet utser medlemmarna och ersättarna på förslag av de organisationer som företräder arbetsgivarna och arbetstagarna. Om organisationerna inte lägger fram sitt förslag inom den tid som ministeriet utsatt, bestämmer ministeriet om medlemmarna och ersättarna utan något förslag.

På beslut om representantskapets sammansättning tillämpas 4 a § 2 och 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

11 §

Betalning av statsandel

För statsandelen enligt 6 § ska sjömansservicebyrån tillställa *arbets- och näringsministeriet* en utredning över det samlade beloppet av de serviceavgifter som arbetsgivarna innehållit under det föregående kvartalet och motsvarande arbetsgivaravgift samt de serviceavgifter som bestämts utifrån avtal enligt 5 §.

Arbets- och näringsministeriet betalar statsandelen till sjömansservicebyrån inom en månad från det att utredning enligt 1 mom. har lämnats in. Statsandelen betalas kvartalsvis.

13 §

Sjömansservicebyråns representantskap

Arbets- och näringsministeriet utser sjömansservicebyråns representantskap för fyra kalenderår åt gången.

Representantskapet består av 11 medlemmar med personliga ersättare. Av medlemmarna och ersättarna ska en företrädare *arbets- och näringsministeriet*, en finansministeriet och en kommunikationsministeriet. Av de övriga medlemmarna och ersättarna ska fyra företrädare arbetsgivarna och fyra löntagarna. Av löntagarna ska två företrädare manskapet, en däcksbefälet och en maskinbefälet.

Arbets- och näringsministeriet utser medlemmarna och ersättarna på förslag av de organisationer som företräder arbetsgivarna och arbetstagarna. Om organisationerna inte lägger fram sitt förslag inom den tid som ministeriet utsatt, bestämmer ministeriet om medlemmarna och ersättarna utan något förslag.

På beslut om representantskapets sammansättning tillämpas 4 a § 2 och 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

14 §

Ordföranden för representantskapet och komplettering av representantskapet

Arbetsministeriet utser ordföranden och vice ordföranden för representantskapet bland de medlemmar som företräder ministerierna.

14 §

Ordföranden för representantskapet och komplettering av representantskapet

Arbets- och näringsministeriet utser ordföranden och vice ordföranden för representantskapet bland de medlemmar som företräder ministerierna.

16 §

Extra representantskapsmöte

Extra representantskapsmöte skall hållas om arbetsministeriet så beslutar, om styrelsen anser det vara nödvändigt eller om minst sex medlemmar av representantskapet skriftligen kräver det för behandling av ett uppgivet ärende. Ett extra möte skall också hållas, om revisorerna på grundval av verkställd revision yrkar på det.

16 §

Extra representantskapsmöte

Extra representantskapsmöte ska hållas om arbets- och näringsministeriet så beslutar, om styrelsen anser det vara nödvändigt eller om minst sex medlemmar av representantskapet skriftligen kräver det för behandling av ett uppgivet ärende. Ett extra möte ska också hållas, om revisorerna på grundval av verkställd revision yrkar på det.

18 §

Representantskapsmedlemmarnas arvoden

Arbetsministeriet fastställer representantskapsmedlemmarnas arvoden, som betalas av sjömansservicebyråns medel.

18 §

Representantskapsmedlemmarnas arvoden

Arbets- och näringsministeriet fastställer representantskapsmedlemmarnas arvoden, som betalas av sjömansservicebyråns medel.

19 §

Sjömansservicebyråns styrelse

Arbetsministeriet utser sjömansservicebyråns styrelse för fyra kalenderår åt gången.

19 §

Sjömansservicebyråns styrelse

Arbets- och näringsministeriet utser sjömansservicebyråns styrelse för fyra kalenderår åt gången.

28 §

Närmare bestämmelser

Närmare bestämmelser om sjömansservicebyråns organ, deras uppgifter och verksamhet

28 §

Närmare bestämmelser

Närmare bestämmelser om sjömansservicebyråns organ, deras uppgifter och verksamhet

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

utfärdas genom förordning av arbetsministeriet.

samhet utfärdas genom förordning av *arbets- och näringsministeriet*.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 2 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) 2 § 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

2 §

Tillämpningsområde

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas inte på fartyg som hålls i trafik av företag som bedriver handelssjöfart när fartygen befinner sig utanför Finlands gränser. Däremot skall lagen tillämpas ombord på finska fartyg i fråga om arbeten som omfattas av sjömanslagen (423/1978) också när de befinner sig utanför Finlands gränser.

Denna lag tillämpas inte på fartyg som hålls i trafik av företag som bedriver handelssjöfart när fartygen befinner sig utanför Finlands gränser. Däremot ska lagen tillämpas ombord på finska fartyg i fråga om arbeten som omfattas av *lagen om sjöarbetsavtal (1)* också när de befinner sig utanför Finlands gränser.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag**om ändring av 5 § i lagen om alterneringsledighet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om alterneringsledighet (1305/2002) 5 §, sådan den lyder i lag 1127/2007,
som följer:

Gällande lydelse

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i sådant arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott. Tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämställs med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.

Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 6 § i sjömanslagen (423/1978) avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentlighetsligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämföras med överlåtelse.

Föreslagna lydelse

5 §

Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet

Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i sådant arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott. Tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall jämställs med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.

Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller *1 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal (/)* avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentlighetsligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämföras med överlåtelse.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) 1 och 3 §, 8 § 2 mom. och 13 § 1 mom., av dem 8 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1634/2009, som följer:

Gällande lydelse

1 §

Lagens syfte och tillämpningsområde

Syftet med lagen om lönegaranti för sjömän är att i händelse av arbetsgivarens insolvens trygga betalningen av i sjömanslagen (423/1978) avsedda arbetstagares fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet.

3 §

Villkor som gäller fordran

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i sjömanslagen avsedd arbetstagares arbetsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

8 §

Maximalt belopp i vissa fall av skadestånd eller gottgörelse och lön för väntetid vilka betalas enligt lönegarantin

13 §

Betalning enligt lönegarantin

Betalning enligt lönegarantin sker inom en

Föreslagen lydelse

1 §

Lagens syfte och tillämpningsområde

Syftet med lagen om lönegaranti för sjömän är att i händelse av arbetsgivarens insolvens trygga betalningen av i *lagen om sjöarbetsavtal* (/) avsedda arbetstagares fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet.

3 §

Villkor som gäller fordran

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i *lagen om sjöarbetsavtal* avsedd arbetstagares arbetsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

8 §

Maximalt belopp i vissa fall av skadestånd eller gottgörelse och lön för väntetid vilka betalas enligt lönegarantin

13 §

Betalning enligt lönegarantin

Betalning enligt lönegarantin sker inom en

Av den lön för väntetid som avses i 18 § 5 mom. i sjömanslagen betalas inte mer än vad som enligt lönegarantin betalas för de fordringar vars fördröjda betalning skyldigheten att betala lön för väntetid grundar sig på.

Av den lön för väntetid som avses i 2 kap. 18 § i *lagen om sjöarbetsavtal* betalas inte mer än vad som enligt lönegarantin betalas för de fordringar vars fördröjda betalning skyldigheten att betala lön för väntetid grundar sig på.

vecka efter lönegarantibeslutet. På lönegarantibeloppet verkställs förskottsinnehållning enligt lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) och innehålls övriga avgifter som enligt lag skall avdras från i sjömanslagen avsedda arbetstagares lön, om inte något annat bestäms någon annanstans. Utmätning av lön och lönebetalningsförbud gäller även vid betalning enligt lönegarantin.

vecka efter lönegarantibeslutet. På lönegarantibeloppet verkställs förskottsinnehållning enligt lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) och innehålls övriga avgifter som enligt lag ska avdras från i *lagen om sjöarbetsavtal* avsedda arbetstagares lön, om inte något annat bestäms någon annanstans. Utmätning av lön och lönebetalningsförbud gäller även vid betalning enligt lönegarantin.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 1 kap. 7 § och 11 kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 1 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten och 11 kap. 7 §, av dem 11 kap. 7 § sådan den lyder i lag 312/2010, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 kap.

Allmänna bestämmelser

Allmänna bestämmelser

7 §

7 §

Definitioner

Definitioner

I denna lag avses med

I denna lag avses med

2) *anställningsförhållande* ett avtalsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (55/2001) och 1 § sjömanslagen (423/1978) samt ett avtalsförhållande (*läroavtalsutbildning*) mellan arbetsgivaren och en läroavtalsstuderande enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) och lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998),

2) *anställningsförhållande* ett avtalsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 1 kap. 1 § i *lagen om sjöarbetsavtal* (/) samt ett avtalsförhållande (*läroavtalsutbildning*) mellan arbetsgivaren och en läroavtalsstuderande enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) och lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998),

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

11 kap.

11 kap.

Samarbete i anslutning till verkställigheten**Samarbete i anslutning till verkställigheten**

7 §

7 §

*Arbetsgivarens rätt att få uppgifter**Arbetsgivarens rätt att få uppgifter*

Arbetsgivaren har för att fullfölja den skyldighet som anges i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter avgiftsfritt av arbets- och näringsbyrån få information om huruvida en person som arbetsgivaren namngett är arbets sökande vid arbets- och näringsbyrån.

Arbetsgivaren har för att fullfölja den skyldighet som anges i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter avgiftsfritt av arbets- och näringsbyrån få information om huruvida en person som arbetsgivaren namngett är arbets sökande vid arbets- och näringsbyrån.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.**Lag****om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 5 § 1 mom. 3 punkten, 2 kap. 9 § 3 mom., 5 kap. 12 § 1 mom. och 6 kap. 3 a § 1 mom.,

av dem 2 kap. 9 § 3 mom. sådant det lyder i lag 344/2009 och 6 kap. 3 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 1188/2009, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 kap.

Allmänna bestämmelser**Allmänna bestämmelser**

5 §

5 §

*Definitioner**Definitioner*

I denna lag avses med

I denna lag avses med

3) *anställningsförhållande* sådant arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (55/2001) eller 1 § sjömanslagen (423/1978) eller på grundval av ett läroavtal enligt lagen om yr-

3) *anställningsförhållande* sådant arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (55/2001) eller 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal (/) eller på grundval av ett läroavtal enligt lagen

kesutbildning (630/1998) eller lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998) och som inte utförs i egenskap av företagare enligt 6 §,

om yrkesutbildning (630/1998) eller lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998) och som inte utförs i egenskap av företagare enligt 6 §,

2 kap.

**Arbetskraftspolitiska förutsättningar för
erhållande av förmåner**

9 §

Att lämna arbetet och att bli uppsagd

2 kap.

**Arbetskraftspolitiska förutsättningar för
erhållande av förmåner**

9 §

Att lämna arbetet och att bli uppsagd

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp på en grund som avses i 7 kap. 2 § arbetsavtalslagen eller i 39 § sjömanslagen eller vars arbetsavtal har hävts på grundval av 8 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen eller 49 § sjömanslagen, bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden eller hävningen inom tre månader efter att anställningsförhållandet upphört, kan det innan ett slutligt avgörande i arbetsavtalsärendet har fattats inte anses att arbetstagaren själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att anställningsförhållandet upphörde, om det inte kan anses att bestridandet är uppenbart grundlöst.

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp på en grund som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller i 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal eller vars arbetsavtal har hävts på grundval av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller 9 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal, bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden eller hävningen inom tre månader efter *det* att anställningsförhållandet upphört, kan det innan ett slutligt avgörande i arbetsavtalsärendet har fattats inte anses att arbetstagaren själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att anställningsförhållandet upphörde, om det inte kan anses att bestridandet är uppenbart grundlöst.

5 kap.

Förutsättningar för erhållande av arbetslöshetsdagpenning

12 §

Rätt till inkomstrelaterad dagpenning för den som arbetar inom sjöfarten (tilläggsförsäkring)

En i Finland bosatt arbetstagare som utför i sjömanslagen avsett arbete på ett utländskt handelsfartyg i utrikesfart har rätt till inkomstrelaterad dagpenning enligt bestämmelserna om löntagare i denna lag, om den arbetslöshetskassa vars medlem han eller hon är på de villkor och grunder som social- och hälsovårdsministeriet fastställt har ordnat

5 kap.

Förutsättningar för erhållande av arbetslöshetsdagpenning

12 §

Rätt till inkomstrelaterad dagpenning för den som arbetar inom sjöfarten (tilläggsförsäkring)

En i Finland bosatt arbetstagare som utför i *lagen om sjöarbetsavtal* avsett arbete på ett utländskt handelsfartyg i utrikesfart har rätt till inkomstrelaterad dagpenning enligt bestämmelserna om löntagare i denna lag, om den arbetslöshetskassa vars medlem han eller hon är på de villkor och grunder som social- och hälsovårdsministeriet fastställt har ordnat

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

tilläggsförsäkring. På finansieringen av tilläggsförsäkringen tillämpas bestämmelserna om statsandel i 2 kap. lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998). Till övriga delar ansvarar arbetslöshetskassan i fråga för finansieringen av tilläggsförsäkringen.

tilläggsförsäkring. På finansieringen av tilläggsförsäkringen tillämpas bestämmelserna om statsandel i 2 kap. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998). Till övriga delar ansvarar arbetslöshetskassan i fråga för finansieringen av tilläggsförsäkringen.

6 kap.

6 kap.

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet

3 a §

3 a §

Betalning av förhöjningsdel och förhöjd förtjänstdel sedan en lång arbetshistoria avslutats

Betalning av förhöjningsdel och förhöjd förtjänstdel sedan en lång arbetshistoria avslutats

Förhöjningsdelen betalas till en arbetssökande som har förlorat sitt arbete av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, av motsvarande orsaker enligt sjömanslagen eller av motsvarande orsaker i anslutning till en offentlig sammanslutnings verksamhet och som innan han eller hon förlorade sitt arbete har varit minst 20 år i arbete på det sätt som avses i 11 §.

Förhöjningsdelen betalas till en arbetssökande som har förlorat sitt arbete av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, av motsvarande orsaker enligt *lagen om sjöarbetsavtal* eller av motsvarande orsaker i anslutning till en offentlig sammanslutnings verksamhet, och som innan han eller hon förlorade sitt arbete har varit minst 20 år i arbete på det sätt som avses i 11 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag**om ändring av lagen om sjömanspensioner**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 2 § 1 mom. 1 och 2 punkten, det inledande stycket i 4 § 1 mom. och det inledande stycket i 4 § 2 mom., 10 § 1 mom., 78 § 3 mom. 7 punkten och 142 § 2 mom., av dem det inledande stycket i 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 968/2008, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

2 §

Centrala definitioner

Centrala definitioner

I denna lag avses med

1) *arbetstagare* sjömän i ett anställningsförhållande enligt sjömanslagen (423/1978),

2) *anställningsförhållande* ett anställningsförhållande som grundar sig på ett arbetsavtal enligt 1 § i sjömanslagen eller motsvarande anställningsförhållande på ett utländskt fartyg,

I denna lag avses med

1) *arbetstagare* sjömän i ett anställningsförhållande enligt *lagen om sjöarbetsavtal* (/),

2) *anställningsförhållande* ett anställningsförhållande som grundar sig på ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i *lagen om sjöarbetsavtal* eller motsvarande anställningsförhållande på ett utländskt fartyg,

4 §

4 §

Arbetstagare som omfattas av lagens tillämpningsområde

Arbetstagare som omfattas av lagens tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbetstagare som utför i sjömanslagen avsett arbete

Denna lag tillämpas på arbetstagare som utför i lagen om sjöarbetsavtal avsett arbete

Denna lag tillämpas också på arbetstagare som utför sådant arbete som motsvarar i sjömanslagen avsett arbete på

Denna lag tillämpas också på arbetstagare som utför sådant arbete som motsvarar i *lagen om sjöarbetsavtal* avsett arbete på

10 §

10 §

Arbetslösa arbetstagares rätt till ålderspension vid sänkt pensionsålder

Arbetslösa arbetstagares rätt till ålderspension vid sänkt pensionsålder

En arbetstagare, vars anställningsförhållande har upphört innan han eller hon har nått den sänkta pensionsålder som anges i 8 § 2 mom. till följd av att fartyget sålts eller tagits ur trafik eller att arbetskraften minskats eller

En arbetstagare, vars anställningsförhållande har upphört innan han eller hon har nått den sänkta pensionsålder som anges i 8 § 2 mom. till följd av att fartyget sålts eller tagits ur trafik eller att arbetskraften minskats

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

att arbetstagaren sagt upp sitt arbetsavtal eller hävt det på grunder som anges i 46 eller 49 § i sjömanslagen, har rätt att gå i ålderspension vid den i 8 § 2 mom. angivna sänkta pensionsålder som arbetstagaren har intjänat före anställningsförhållandets slut, och den ålderspension som beviljas honom eller henne bestäms i enlighet med 66—70 §. Dessutom mom. angivna sänkta pensionsåldern inom fem år efter det att anställningsförhållandet upphörde och att arbetstagaren för denna tid har rätt till dagpenning eller arbetsmarknadsstöd i enlighet med lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller till arbetslöshetspension i enlighet med 22 § i lagen om införande av lagen om sjömanspensioner (1291/2006). Ett avbrott i utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning, arbetsmarknadsstöd eller pension lämnas dock obeaktat, om avbrottet inte har fortgått i en sammanhängande period på mer än 60 dagar.

eller att arbetstagaren sagt upp sitt arbetsavtal eller hävt det på grunder som anges i 7 kap. 5 § eller 9 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal, har rätt att gå i ålderspension vid den i 8 § 2 mom. angivna sänkta pensionsålder som arbetstagaren har intjänat före anställningsförhållandets slut, och den ålderspension som beviljas honom eller henne bestäms i enlighet med 66—70 §. Dessutom *föresätts att arbetstagaren uppnår den i 8 § 2 mom. angivna sänkta pensionsåldern inom fem år efter det att anställningsförhållandet upphörde och att arbetstagaren för denna tid har rätt till dagpenning eller arbetsmarknadsstöd i enlighet med lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller till arbetslöshetspension i enlighet med 22 § i lagen om införande av lagen om sjömanspensioner (1291/2006). Ett avbrott i utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning, arbetsmarknadsstöd eller pension lämnas dock obeaktat, om avbrottet inte har fortgått i en sammanhängande period på mer än 60 dagar.*

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

Som sådan ersättning för arbete som avses i 1 mom. betraktas inte

7) lön för väntedagar enligt 18 § 5 mom. i sjömanslagen,

142 §

Innehållning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift, betalning av pensionsförsäkringsavgift och indrivning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift

Arbetsgivaren skall betala den pensionsförsäkringsavgift som han innehåller på arbetstagarens lön och sin egen motsvarande pensionsförsäkringsavgift till pensionskassan senast den 10 dagen i den andra kalendermånaden efter den lönebetalningsperiod som avses i 18 § 3 mom. i sjömanslagen (*förfallodag för pensionsförsäkringsavgift*). Inom samma tid

78 §

Arbetsinkomster som berättigar till pension

Som sådan ersättning för arbete som avses i 1 mom. betraktas inte

7) lön för väntedagar enligt 2 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal,

142 §

Innehållning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift, betalning av pensionsförsäkringsavgift och indrivning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift

Arbetsgivaren ska betala den pensionsförsäkringsavgift som han innehåller på arbetstagarens lön och sin egen motsvarande pensionsförsäkringsavgift till pensionskassan senast den 10 dagen i den andra kalendermånaden efter den lönebetalningsperiod som avses i 2 kap. 17 § i lagen om sjöarbetsavtal (*förfallodag för pensionsförsäkringsavgift*). Inom

skall arbetsgivaren kalendermånadsvis sända pensionskassan en redovisning över pensionsförsäkringsavgifterna per fartyg av vilken framgår beloppet av de pensionsförsäkringsavgifter som innehållits på arbetstagarnas löner och arbetsgivarens motsvarande pensionsförsäkringsavgift.

samma tid ska arbetsgivaren kalendermånadsvis sända pensionskassan en redovisning över pensionsförsäkringsavgifterna per fartyg av vilken framgår beloppet av de pensionsförsäkringsavgifter som innehållits på arbetstagarnas löner och arbetsgivarens motsvarande pensionsförsäkringsavgift.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 9 kap. 4 § 2 mom. och 5 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

9 kap.

Föräldradagpenningar

Föräldradagpenningar

4 §

4 §

Särskild moderskapspenning

Särskild moderskapspenning

För betalning av särskild moderskapspenning förutsätts att den försäkrade är arbetsför och att för henne inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 29 § 2 mom. i sjömanslagen (423/1978) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Vidare förutsätts att den försäkrade inte heller är i något annat förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

För betalning av särskild moderskapspenning förutsätts att den försäkrade är arbetsför och att annat arbete *inte kan ordnas för henne* på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller i 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal (/) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Vidare förutsätts att den försäkrade inte heller är i något annat förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

5 §

5 §

Särskild moderskapspenningsperiod

Särskild moderskapspenningsperiod

Om arbetsgivaren för en försäkrad som är

Om arbetsgivaren för en försäkrad som är

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

berättigad till särskild moderskapspenning under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden ordnar annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen eller 29 § 2 mom. i sjömanslagen och om detta arbete inte äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa på det sätt som avses i 4 § 1 mom. i detta kapitel, betalas inte särskild moderskapspenning för arbetsdagarna. Särskild moderskapspenning betalas inte för arbetsdagar heller till en sådan försäkrad som under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden utför eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

berättigad till särskild moderskapspenning ordnar annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden och om detta arbete inte äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa på det sätt som avses i 4 § 1 mom. i detta kapitel, betalas inte särskild moderskapspenning för arbetsdagarna. För arbetsdagar betalas särskild moderskapspenning inte heller till en sådan försäkrad som under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden utför eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av 6 § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) 6 § 1 mom., sådant det lyder i lag 635/2004, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

6 §

Tjänstgöring ombord på ett finskt fartyg

Tjänstgöring ombord på ett finskt fartyg

Lagstiftningen om social trygghet enligt denna lag tillämpas på en person som tjänstgör ombord på ett finskt fartyg i en anställning som avses i sjömanslagen (423/1978).

Lagstiftningen om social trygghet enligt denna lag tillämpas på en person som tjänstgör ombord på ett finskt fartyg i en anställning som avses i lagen om sjöarbetsavtal (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag**om ändring av 15 kap. 4 § i sjölagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjölagen (674/1994) 15 kap. 4 § 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

15 kap.

15 kap.

Befordran av passagerare och resgods

Befordran av passagerare och resgods

4 §

4 §

Passagerarens förpliktelser

Passagerarens förpliktelser

I fråga om tvångsmedel gäller vad som stadgas i 74 och 75 §§ sjömanslagen (423/78) och vad som i nämnda lag stadgas om arbetstagare har motsvarande tillämpning på passagerare.

Bestämmelser om tvångsmedel finns i 13 kap. 18 och 19 § i lagen om sjöarbetsavtal (/). Vad som i nämnda 19 § bestäms om arbetstagare gäller också passagerare.

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag**om ändring av 10 § i lagen om sjöfartskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöfartskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet (485/2004) 10 § 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

10 §

Rätt att utföra säkerhetskontroller

Föreslagen lydelse

10 §

Rätt att utföra säkerhetskontroller

Bestämmelser om fartygets befälhavares rätt och skyldighet att upprätthålla ordning och säkerhet på fartyget finns i 74 § i sjömanslagen (423/1978).

Bestämmelser om fartygets befälhavares rätt och skyldighet att upprätthålla ordning och säkerhet på fartyget finns i 13 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

15.

Lag**om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007) 6 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

6 §

Överenskommelse genom kollektivavtal

Föreslagen lydelse

6 §

Överenskommelse genom kollektivavtal

Genom ett kollektivavtal som ska iaktas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan överenskommas något annat än vad som föreskrivs i sjömanslagen (423/1978), sjöarbets-tidslagen (296/1976), semesterlagen för sjö-män (433/1984) eller lagen om samarbete inom företag (334/2007). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de arbetstagargrupper vars anställningsvillkor av-talet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå de villkor som ska iaktas i stället för bestämmelser i lag.

Genom ett kollektivavtal som ska iaktas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan *annat* överenskommas än vad som föreskrivs i *lagen om sjöarbetsavtal (/)*, sjöarbets-tidslagen (296/1976), semesterlagen för sjö-män (433/1984) eller lagen om samarbete inom företag (334/2007). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de arbetstagargrupper vars anställningsvillkor av-talet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå *vilka* villkor som ska iaktas i stället för bestämmelser i lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

17.

Lag**om ändring av 74 och 75 § i inkomstskattelagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 74 § 6 mom. och 75 § 1 mom., av dem 74 § 6 mom. sådant det lyder i lag 1165/2000, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

74 §

74 §

*Sjöarbetsinkomst**Sjöarbetsinkomst*

Sjöarbetsinkomst är också

1) annan inkomst enligt sjömanslagen (423/1978) eller motsvarande utländska bestämmelser än sådan som avses i 1 mom. och som erhållits från en arbetsgivare som avses i 1 mom.,

2) ersättning enligt fångstens storlek för arbete ombord på ett fiskefartyg.

Sjöarbetsinkomst är också

1) annan inkomst enligt *lagen om sjöarbetsavtal* (/) eller motsvarande utländska bestämmelser än sådan som avses i 1 mom. och som erhållits från en arbetsgivare som avses i 1 mom.,

2) ersättning enligt fångstens storlek för arbete ombord på ett fiskefartyg.

75 §

75 §

*Skattefria ersättningar till personer som erhåller sjöarbetsinkomst**Skattefria ersättningar till personer som erhåller sjöarbetsinkomst*

Skattepliktig inkomst är inte ersättning som motsvarar en genomsnittlig skälig ökning av rese- och levnadskostnader och som arbetsgivaren har betalt till en skattskyldig som erhåller sjöarbetsinkomst som avses ovan för resor från bostaden till fartygets ankomst- och avgångshamn och tillbaka. Skattefri inkomst är dock endast ersättningar för resor på grund av semester och kompensationsledighet samt för andra resor vilkas kostnader arbetsgivaren enligt sjömanslagen är skyldig att ersätta.

Som skattepliktig inkomst *beträktas* inte ersättningen *för* en genomsnittlig skälig ökning av rese- och levnadskostnader och som arbetsgivaren har *betalat* till en skattskyldig som erhåller *ovan avsedd* sjöarbetsinkomst för resor från bostaden till fartygets ankomst- och avgångshamn och tillbaka. Skattefri inkomst är dock endast ersättningar för resor på grund av semester och kompensationsledighet samt för andra resor *vars* kostnader arbetsgivaren är skyldig att ersätta enligt *lagen om sjöarbetsavtal*.

Denna lag träder i kraft den 20 .