

Hallituksen esitys Eduskunnalle merimiesten vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan annettavaksi uusi merimiesten vuosilomalaki. Laki korvaisi vuodelta 1975 olevan samannimisen lain. Vaikka voimassa oleva laki on suhteellisen uusi, ei se useastakaan syystä ole enää tyydyttävä. Voimassa olevan merimiesten vuosilomalain perusteella kerran vuodessa syntyvä oikeus vuosilomaan saattaa joissakin tapauksissa — aluksen liikennealueesta tosin riippuen — suoda merenkulkijoille lähes ainoan mahdollisuuden pitemmäksi aikaa irtautua aluksesta, jossa hän muutoin viettää niin työ- kuin vapaa-aikansakin. Vuosiloman sekä merityöaikalain ja työehtosopimusmääräysten perusteella syntyvän niin sanotun vastikevapaan viettämisestä on tosin työehtosopimuksin sovittu siten, että vapaa-aikajaksot maissa yleensä toistuvat vähintään kaksi kertaa vuodessa (vuorottelujärjestelmä). Hallitus pitää kuitenkin tärkeänä että merenkulkijoille turvataan myös lainsäädännöllä mahdollisimman säännöllinen ja riittävän usein toistuva loma kotimaassaan, koska tähän aikaan rajoittuvat pääasiallisesti myös merenkulkijain perhe-elämä, yhteiskunnallinen osallistuminen ja henkilökohtaisten asioiden hoitaminen.

Esityksen mukaan työntekijälle syntyisi oikeus

vuosilomaan aina kuuden kuukauden välein. Tällä pyritään lyhentämään niitä ajanjaksoja, joi-na työntekijä voi lain mukaan joutua olemaan aluksessa sekä työ- että vapaa-aikansa. Samasta syystä ehdotetaan, että mahdollisuuksia siirtää vuosilomaa joko yksipuolisesti tai sopimuksin supistettaisiin selvästi. Esityksessä ehdotetaan edelleen, että lain soveltamisperiaatteihin kuuluvalla työntekijällä olisi oikeus saada lomaa vähintään 2 1/6 arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhte on jatkunut yhdenjaksoisesti yli vuoden, olisi puolestaan oikeus saada 2 1/2 arkipäivää lomaa kultakin kalenterikuukaudelta.

Ehdotuksella pyritään edellä sanotun lisäksi selkeyttämään merimiesten vuosilomalainsäädäntöä sekä yhdenmukaistamaan merenkulun työ-lainsäädäntöä eräiltä osin. Viimeksi sanotussa tarkoituksessa esityksessä ehdotetaan myös eräitä vähäisiä muutoksia ja lisäyksiä merimieslakiin, merityöaikalakiin sekä työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettuun lakiin.

Ehdotetut lait on tarkoitus saattaa voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun eduskunta on ne hyväksynyt.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1	YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	6
YLEISPERUSTELUT	3	1. Lakien perustelut	6
1. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu	3	1.1. Merimiesten vuosilomalaki	6
1.1. Nykyinen tilanne	3	1.2. Merimieslaki	16
1.1.1. Lainsäädäntö	3	1.3. Merityöaikalaki	16
1.1.2. Muutosten syyt	3	1.4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa ..	16
1.2. Valmisteluvaiheet	4	2. Voimaantulo	17
2. Ehdotetut muutokset	4	LAKITEKSTIT	17
3. Esityksen organisatoriset vaikutukset	6	1. Merimiesten vuosilomalaki	17
4. Esityksen vaikutukset julkiseen talouteen	6	2. Laki merimieslain 67 ja 88 §:n muuttamisesta ...	24
		3. Laki merityöaikalain muuttamisesta	24
		4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa anne-	25
		tun lain muuttamisesta	

YLEISPERUSTELUT

1. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

1.1. Nykyinen tilanne

1.1.1. Lainsäädäntö

Voimassa olevan merimiesten vuosilomalain (353/75) mukaan täyden vuosiloman pituus on 24 arkipäivää; kuitenkin työsuhteen jatkuttua viisi vuotta tai sitä pitempään on täyden vuosiloman pituus 30 arkipäivää. Laissa ei ole nimenomaisesti säädetty, milloin työntekijällä on oikeus täyteen vuosilomaan. Tämä käy vain välillisesti ilmi muun muassa lain 4 §:stä, jossa on säännökset työssäoloajan veroisesta poissaoloajasta: Työntekijällä on oikeus täyteen vuosilomaan oltuaan työssä ("toimessa") täydet 12 kuukautta.

Merimiesten vuosilomalain mukaan kullakin työntekijällä on henkilökohtainen lomanmääräytymiskausi, johon on samalla kytketty loma oikeuden syntyminen. Ensimmäinen vuosiloman määräytymiskausi alkaa työsuhteen alkaessa. Oikeus vuosilomaan työntekijälle syntyy ensimmäisen kerran kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Tällöin työntekijällä on oikeus puoleen täyden vuosiloman määrästä. Ensimmäisen puolivuotiskauden päättymisen jälkeen työntekijällä on oikeus vuosilomaan vuosittain.

Vuosiloma on henkilökohtaisesta lomanmääräytymiskaudesta huolimatta annettava toukuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana, jos loman antaminen mainittuna ajanjaksona on mahdollista siirtämättä lomaa yli kahdella kuukaudella. Mikäli lomaa ei voida antaa juuri sanotulla tavalla, on se annettava niin pian loma oikeuden syntymisen jälkeen kuin se aluksen työvoimatilanteen kannalta on mahdollista, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa. Loman antamista voidaan kuitenkin määrätä edellytyksin siirtää yksipuolisesti vielä kahdella kuukaudella ja sopimuksin yhdeksällä kuukaudella loma oikeuden syntymisestä.

Jos työntekijä, jolla on oikeus (enintään) edellä tarkoitettuun lyhyempään täyteen lomaan, saa lomansa syyskuun 30 päivän ja toukokuun 2 päivän välisenä aikana, on hänellä oikeus talvilo-

mapitennykseen, joka on suuruudeltaan puolet loman tai sen osan pituudesta, mutta joka annetaan vain enintään täyden loman puolesta määrästä.

Voimassa olevaan lakiin sisältyy edelleen säännökset muun muassa loman ajankohdasta ilmoittamisesta, loman alkamisesta ja päättymisestä, sen jakamisesta, vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta, vuosilomasta aiheutuvien matkojen kustannusten korvaamisesta sekä loman vaikutuksesta työsuhteeseen. Osa näistä säännöksistä vastaa periaatteiltaan yleisen vuosilomalain (272/73) säännöksiä, osa taas poikkeaa viimeksi mainituista hyvinkin olennaisesti.

1.1.2. Muutosten syyt

Kansainvälinen työjärjestö hyväksyi vuoden 1976 merityökonferenssissa merenkulkijain palkallista lomaa koskevan sopimuksen (n:o 146). Sopimuksessa edellytetään, että merenkulkijalle on annettava vähintään 30 kalenteripäivän pituinen palkallinen loma. Suomi on ratifioinut kaksi aikaisempaa sopimusta merenkulkijain palkallisista lomista (n:o 72; SopS 49/49 sekä n:o 91; SopS 28/51). Vuonna 1976 hyväksyttyä sopimusta Suomi ei ole ratifioinut, koska voimassa olevan merimiesten vuosilomalain mukainen täysi vähimmäisloma muodostuu yleensä 28 kalenteripäivän pituiseksi.

Vuosien 1977 ja 1979 tulopoliittisissa kokonaisratkaisuisa sovittiin myös eräistä vuosilomia koskevista uudistuksista. Näissä sopimuksissa tarkoitetut uudistukset on toteutettu yleisessä vuosilomalaissa samoin kuin valtion virkamiesten vuosilomasta annetussa asetuksessa (692/73), jonka soveltamispiiriin osa merenkulkijoistakin kuuluu. Sen sijaan merimiesten vuosilomalakia ei toistaiseksi ole uudistettu tulopoliittisissa ratkaisuisa edellytetyllä tavalla.

Merenkulun työläinsäädäntöä alettiin uudistaa voimakkaasti 1970-luvun alkupuolella. Voimassa oleva merimiesten vuosilomalaki, joka on vuodelta 1975, valmistui näistä laeista ensimmäisenä; ja siten jo ennen kuin merenkulkijain työsopimuksia koskeva merimieslaki (423/78). Merimiesten

vuosilomalakiin tehtiin joitakin vähäisiä muutoksia merimieslain säätämisen yhteydessä. Tuolloin ei kuitenkaan laajemmalti uudistettu merimiesten vuosilomalain rakennetta eikä siinä käytettyä käsitteistöä. Tältäkin kannalta merimiesten vuosilomalaki ei siten ole täysin tyydyttävä. Vaikka esityksessä pääosa voimassa olevan lain säännöksistä ehdotetaan säilytettäväksi periaatteiltaan ennallaan, on laki muun muassa juuri terminologisen selkeyden ja yhtenäisyyden vuoksi kirjoitettu lähes kokonaan uudelleen.

1.2. Valmisteluvaiheet

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y. huomautti sosiaali- ja terveysministeriölle osoittamallaan, 16 päivänä tammikuuta 1979 päivätyllä kirjelmällään, että tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa edellytetyt lainsäädännön muutokset muun muassa vuosilomalakeihin toteutettaisiin pikaisesti myös merenkulun työläisäädännössä. Saman vuoden kevään aikana merenkulkuhallitus, Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Työntajaliitto RASILA r.y., Suomen Varustamoyhdistys ry., Ålands Redarförening r.f., Suomen Konepäällystöliitto r.y., Suomen Laivanpäällystöliitto r.y., Suomen Merimies-Unioni r.y. ja Suomen Radiosähköttäjaliitto r.y. lähettivät yhdessä ja erikseen sosiaali- ja terveysministeriölle viisi kirjelmää, joissa kaikissa esitettiin merimiesten vuosilomalain muuttamista. Kaikissa kirjelmissä esitettiin edellä mainitun Kansainvälisen työntajaliiton sopimuksen toteuttamista kansallisessa lainsäädännössämme sekä viitattiin siihen, että tulopoliittisten kokonaisratkaisujen muutokset oli toteutettu yleisessä vuosilomalaissa ja valtion virkamiesten vuosilomasta annetussa asetuksessa. Kirjelmiin ei sisällynyt yksityiskohtaisia ehdotuksia merimiesten vuosilomalain muuttamiseksi.

Lainvalmistelutyö aloitettiin virkamiestyönä sosiaali- ja terveysministeriössä. Valmistelutyön osoittauduttua sittemmin odotettua laajemmaksi ja vaikeammaksi se siirrettiin valtioneuvoston asettaman merimiesasiain neuvottelukunnan tehtäväksi. Merimiesasiain neuvottelukunta aloitti valmistelutyön 16 päivänä maaliskuuta 1981 ja sai työnsä valmiiksi 17 päivänä maaliskuuta 1982.

Merimiesasiain neuvottelukunnassa, joka avustaa sosiaali- ja terveysministeriötä merenkulun työläisäädännön valmistelussa, ovat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, merenkulkuhallitus, Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Työntajaliitto RASILA r.y., Suomen Varustamoyhdistys

r.y., Ålands Redarförening r.f., Suomen Konepäällystöliitto r.y., Suomen Laivanpäällystöliitto r.y., Suomen Merimies-Unioni r.y. sekä Suomen Radiosähköttäjaliitto r.y.

2. Ehdotetut muutokset

Voimassa olevan merimiesten vuosilomalain mukaan lomanmääräytymiskausi on työntekijäkohtainen, ja se alkaa työsuhteen alkaessa. Tällainen vuosilomalaista poikkeava järjestely on merenkulun alalla monestakin syystä tarkoituksenmukainen. Lomanmääräytymiskausi, joka samalla on ajanjakso jonka kuluttua työntekijälle syntyy oikeus vuosilomaan, ehdotetaan säilytettäväksi mutta lyhennettäväksi nykyisestä kahdestoista kuukaudesta kuuteen kuukauteen, jotta merenkulkijoille voitaisiin turvata mahdollisuus kohtuullisiin väliajoin viettää vapaa-aikaa kotimaassaan.

Vuosiloman pituus määräytyy Suomen työläisäädännössä niin sanotun ansaintaperiaatteen mukaisesti. Näin on myös voimassa olevassa merimiesten vuosilomalaissa, vaikka tämä käykin ilmi laista vain välillisesti. Esityksessä ansaintaperiaate lausutaan selvästi julki ja samalla ehdotetaan lomaa ansaittavaksi niin, että saavutetaan Kansainvälisen työntajaliiton edellä mainitussa sopimuksessa edellytetty taso. Ehdotuksen mukaan työntekijä ansaitsisi vuosilomaa työsuhteensa ensimmäisenä vuotena 2 1/6 arkipäivää kutakin täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden ja tämän jälkeen työsuhteen jatkuessa vastaavasti 2 1/2 arkipäivää. Täysi vähimmäisloma olisi siten 26 arkipäivää vuodessa, joka vastaa aina vähintään 30 kalenteripäivää.

Koska työntekijän oikeus vuosilomaan syntyy ehdotuksen mukaan kaksi kertaa vuodessa, on sekä loman antamista että sen jakamista koskevia säännöksiä tarpeen muuttaa vastaavasti. Tätä edellyttää myös edellä mainittu tavoite pyrkiä turvaamaan työntekijöille mahdollisuus viettää vapaa-aikaansa kotimaassa kohtuullisin väliajoin. Ehdotuksen mukaan toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta on annettava toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana. Loma on yleensäkin annettava lomaoikeuden synnyttyä niin pian kuin se aluksen työvoimatilanteen kannalta on mahdollista ja viimeistään kuukauden kuluessa lomaoikeuden syntymisestä. Lomaa ei voida sopimuksinkaan siirtää yli kuudella kuukaudella.

Vuosiloman jakamista koskevat säännökset on kirjoitettu niin, että vain toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta voidaan antaa kahdessa tai useammassa osassa; toisen kahdesta toisiaan seuraavasta lomasta tulee aina olla yhdenjaksoisen, paitsi jos työntekijä loman ajaksi sattuvan työkyvyttömyytensä perusteella haluaa siirtää loman tai sen osan myöhempään ajankohtaan. Loman antamista ja jakamista koskevien säännösten muutosten vuoksi säännös talvilomapitennyksestä ehdotetaan poistettavaksi.

Voimassa olevan merimiesten vuosilomalain nimenomaisen säännöksen mukaan työsuhde ei katkea päästökatselmoituksessa työntekijä vuosilomalle. Vaikka katselmusmenettely on edelleen käytössä, on tämä merimiesten vuosilomalain säännös tullut uuden merimieslain vuoksi tarpeettomaksi ja ehdotetaan poistettavaksi. Sen sijaan voimassa olevassa laissa on hyvin puutteellisesti säännelty yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen vaikutukset työsuhteisiin ja siten vuosilomaetuihin samoin kuin työntekijän siirtymisen vaikutukset vuosilomaetuihin hänen siirtessään saman johdon alaisesta aluksesta toiseen tai toisen työnantajan palveluksesta sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Esitykseen sisältyy näistä yleisen vuosilomalain vastaavien säännösten kaltaiset säännösehdotukset.

Merimiesten vuosilomalain soveltamisalaan kuuluvat työt ovat varsin moninaiset ja niitä tehdään paljon toisistaan poikkeavissa oloissa. Tämän vuoksi lakiin esitetään otettavaksi säännös, jonka nojalla valtakunnalliset työnantajain ja työntekijäin yhdistykset voisivat työehto- tai toimiehtosopimuksin sopia vuosiloman antamisesta ja jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta laissa säädetystä poiketen. Myös yleisessä vuosilomalaisessa on vastaava säännös.

Merenkulun työlaainsäädäntöä sovelletaan pääsääntöisesti kansainvälisessä yksityisoikeudessa yleisesti noudatettavan lipun lain periaatteen mukaisesti suomalaisissa aluksissa tehtävään työhön. Lipun lain periaatteen poikkeukseton soveltaminen on kuitenkin käytännössä osoittautunut epätarkoituksenmukaiseksi ja epätydyttäväksi, osin jopa mahdottomaksi. Niinpä merimieslaissa onkin säännökset toisaalta siitä, että sosiaali- ja terveysministeriö voi vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta työsuhteissaan merimieslain säännöksiä ja toisaalta siitä, että valtioneuvosto voi määrätä merimieslain noudattamisesta ulkomaalaisessakin aluksessa suomalaisen

työnantajan ja suomalaisten työntekijäin välisissä työsuhteissa.

Merimieseläkelakia lukuunottamatta muissa merenkulun työlaeissa ei ole vastaavia säännöksiä. Tämä puute on aiheuttanut käytännössä epätietoisuutta ja epävarmuutta; esimerkiksi onko ulkomaalaisen työnantajan, joka on vapautettu noudattamasta työsuhteissaan merimieslakia, kuitenkin noudatettava merimiesten vuosilomalakia ja merityöaikalakia (296/76). Tällaisten epäselvyyksien vähentämiseksi ehdotetaan, että merimiesten vuosilomalakiin ja merityöaikalakiin lisättäisiin merimieslain edellä mainittujen säännösten kaltaiset säännökset.

Elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 4 §:n mukaan ei kaupparenkulkuun Suomen satamain välillä saa käyttää muita kuin suomalaisia aluksia. Vaikka juuri mainitun lainkohdan mukaan erällä pohjoismaisilla erikoisaluksilla voidaan kauppa- ja teollisuusministeriön vuodeksi kerrallaan antamin luvun liikennöidä myös Suomen satamien välillä, ei kyseessä olevien säännösten lisäämistä työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettuun lakiin ole katsottu tarpeelliseksi.

Merimieslakiin, merimiesten vuosilomalakiin, merityöaikalakiin ja työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettuun lakiin (248/82) sisältyy säännökset eräistä näihin lakeihin perustuvien saatavien erityisistä vanhentumisajoista. Säädetty vanhentumisajat (kanneajat) vaihtelevat yhdestä vuodesta viiteen vuoteen. Tämän varsin epätarkoituksenmukaisen tilanteen korjaamiseksi ehdotetaan, että säännökset kanneajoista yhtenäistetään. Koska mahdollisten erimielisyyksien selvittely muun muassa pitkistä etäisyyksistä ja huo-noista yhteyksistä johtuen edellyttää merenkulun alalla pitempää aikaa kuin maissa, ehdotetaan kanneajaksi kolmea vuotta.

Merenkulun työlaainsäädännöstä mahdollisesti aiheutuvat erimielisyydet on nimenomaisten säännösten mukaan käsiteltävä ja ratkaistava samoissa tuomioistuimissa ja samanlaisessa oikeudenkäyntimenettelyssä kuin yleiset merioikeusriidat. Ainakin osittain tämä perustuu pelkästään historiallissysteemaattisiin syihin. Merenkulun voimassa oleva työlaainsäädäntö on niin periaatteiltaan kuin osin yksityiskohdiltankin laadittu yleisen työlaainsäädännön pohjalta. Myös merenkulun työmarkkinajärjestelmä on varsin pitkälti kehittynyt samanlaisiksi kuin maissa. Sanotun vuoksi ehdotetaan, että merenkulun työlaainsäädännöstä mahdollisesti syntyvät riidat ratkaistaisiin samanlaisessa oikeudenkäyntimenettelyssä

kuin työläinsäädännöstä yleensä syntyvät erimielisyydet. Riita-asiain laillista oikeuspaikkaa koskevat säännökset ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan. Sen sijaan rikosasian oikeuspaikaksi ehdotetaan nykyisistä säännöksistä poiketen riita-asiain laillista tuomioistuinta.

Ensimmäinen tuomioistuin olisi siten aina raastuvanoikeus niin kuin merilaissa on säädetty.

3. Esityksen organisatoriset vaikutukset

Merenkulun työläinsäädännön noudattamisen valvonta siirrettiin merenkulkuviranomaisilta työsuojeluviranomaisille jo 1 päivänä heinäkuuta 1974. Alan työsuojeluvaihtoa on pyritty tämän jälkeen kehittämään ja tehostamaan osana yleistä työsuojelua. Tällä esityksellä sinänsä ei kuitenkaan ole vaikutuksia työsuojeluorganisaatioon.

Valtio osallistuu merenkulkijain vuosilomista aiheutuvien matkakustannusten korvauksiin. Nämä valtionosuusasiat käsitellään, kuten tähänkin saakka, sosiaali- ja terveysministeriössä. Ehdotettu poikkeuslupamenettely kuuluu niin ikään sosiaali- ja terveysministeriön tehtävänalaan. Määräyksen merimiesten vuosilomalain ja merityöaikalain noudattamisesta ulkomaalaisessa aluksessa voi antaa valtioneuvosto. Koska merimieslaissa on jo nyt vastaavat järjestelyt, ei esityksellä ole välittömiä vaikutuksia julkisyhteisöjen organisaatioihin.

4. Esityksen vaikutukset julkiseen talouteen

Työvoimapolitiittisesti on tärkeää, että suomalaisissa aluksissa käytetään mahdollisimman paljon suomalaisia työntekijöitä. Sosiaalipoliittisesti on taas mielekkäämpää ja tarkoituksenmukaisempaa pyrkiä työllistämään työntekijät esimerkiksi osallistumalla heidän matkakustannuksiinsa työpaikalle kuin maksamalla työttömyysavustuksia. Sanotuilla perusteilla muutettiin voimassa

olevaa merimiesten vuosilomalakia merimieslain säätämisen yhteydessä niin, että valtio osallistuu suomalaisen työvoiman käytöstä johtuviin vuosilomamatkojen kustannuksiin.

Valtion osuus merenkulkijain matkakustannuksista oli vuonna 1980 2 810 783, vuonna 1981 5 055 803 markkaa ja vuonna 1982 4 160 066 markkaa. Vuoden 1983 menoarvion vastaava luku on 4 000 000 markkaa. Valtion osuuden suhteelliseen suureen vuosittaiseen vaihteluun vaikuttaa erityisesti muualla kuin Suomeen suuntautuvassa linjaliikenteessä olevien alusten ja niissä työskentelevän henkilökunnan lukumäärä. Huomattava vaikutus kustannuksiin on myös aluksen sijaintipaikalla sekä työntekijöiden vuosittaisten lomamatkojen määrällä.

Lomaoikeutta ehdotetaan nyt laajennettavaksi siten, että työntekijällä on, ellei muusta sovita oikeus lomaan aina kuuden kuukauden lomamääräytymiskauden jälkeen. Valtion osuus matkakustannuksista ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan. Useissa varustamoissa noudatetaan jo nyt ehdotettua vuosilomajärjestelmää, josta aiheutuihin kustannuksiin valtio voimassa olevan lain mukaan osallistuu. Ehdotettu uudistus lisäisi valtion menoja niissä tapauksissa, joissa ei ole sovittu tiheimmästä loma- ja vapaa-aikajärjestelmästä ja on noudatettu voimassa olevan lain 12 kuukauden jaksoja. Tällaisessa työsuhteessa on kuitenkin enää vain noin 10 prosenttia kolmansien maiden välisissä liikenteessä työskentelevistä. Valtiolla aiheutuvien lisäkustannusten on tältä osin arvioitu olevan noin 500 000 markkaa vuodessa.

Muuta julkisyhteisöille aiheutuvaa vähäistä kustannusten nousua aiheutuu siitä, että ehdotuksen mukaan työntekijä ansaitsisi työsuhteensa ensimmäisenä vuotena kaksi ja yksi kuudesosaa arkipäivää kuukaudelta eikä kaksi arkipäivää kuten voimassa olevassa laissa. Valtiolla saattaa aiheutua keskimääräistä enemmän kustannuksia myös sijaisten palkkaamisen johdosta eräissä kausiliikennetilanteissa.

Muilta osin ei esityksestä aiheudu olennaisia kustannuksia valtiolle tai muille julkisyhteisöille.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakien perustelut

1.1. Merimiesten vuosilomalaki

1 §. *Soveltamisala.* Merenkulkijoita koskevaa työläinsäädäntöä uudistettaessa on eri lakien so-

veltamisaloja koskevat säännökset laadittu mahdollisimman yhdenmukaisiksi. Aivan täydellistä yhtäläisyyttä ei ole voitu saavuttaa, koska eri laeilla on toisistaan poikkeavat tarkoitukset. Lakiehdotusta laadittaessa on otettu huomioon, paitsi voimassa oleva merimiesten vuosilomalaki,

mahdollisimman laajalti merimieslain soveltamisalasäännös. Huomioon on otettu myös vuonna 1982 annettu uusi laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa.

Esityksessä on lähtökohtana se, että lakia sovelletaan työsuhteessa suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla tehtävään työhön. Lakia olisi voimassa olevan lain tavoin sovellettava siitä riippumatta, onko työnantajana aluksen omistaja vai joku muu, esimerkiksi aluksen tai sen osan käytön vuokranut henkilö. Lakia ei sovellettaisi julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa tehtävään työhön, koska julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa olevien oikeudesta vuosilomaan on säädetty tai sovittu erikseen. Lakiehdotukseen sisältyy erikseen säännökset merimiesten vuosilomalain soveltamisesta suomalaisessa aluksessa, kun työnantajana on ulkomaalainen ja sen soveltamisesta ulkomaalaisessa aluksessa suomalaisen työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa (26—28 §).

Lakiehdotuksen 1 §:n 2 ja 3 momentissa on mainittu työt, joihin merimiesten vuosilomalakia ei ole katsottu voitavan soveltaa. Näitä säännöksiä on voimassa olevaan lakiin verrattuna pyritty täsmentämään ja samalla ottamaan huomioon edellä mainittu merenkulun työsuhteita koskeva muu lainsäädäntö. Lakia ei sovellettaisi ensiksikään työhön, josta palkka suoritetaan yksinomaan voitto-osuutena. Toiseksi lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi työnantajan puolison ja lasten tekemä työ.

Lakia ei sovellettaisi myöskään työhön, jota tehdään uittokalustolla, paitsi jos työtä tehdään uittoon käytettävällä kuljetuskalustolla. Merimiesten vuosilomalakia sovellettaisiin näin ollen uittotyöhön vain sikäli kuin on kysymys aluksista, jotka ovat varustetut yleisellä kulkuväylällä suoritettaviin puutavaran tai muun materiaalin hinaus- tai työntötehtäviin. Tämän rajauksen puitteissa lakia sovellettaisiin siitä uiton vaiheesta alkaen, kun hinaus- tai muu vastaava lautta tai lautan osa on siirretty tai rakennettu kuljettamista varten. Kuorman kokoaminen siirtäminen, suluttaminen ja purkaminen pudotuspaikalla, suluissa, siirtolaitoksissa tai tehdasvarastoissa samoin kuin irtouitossa tarvittava alusavustus matkahinausta lukuun ottamatta olisivat näin ollen pääsääntöisesti merimiesten vuosilomalain piiriin kuulumatonta uittotyötä.

Aluksissa suoritetaan erilaisia tarkastus-, huolto- tai muita vastaavia töitä aluksen ollessa satamassa tai varmalla ankkuripaikalla. Tällaisia aluksen käytön kannalta tilapäisiä töitä, kuten

kompassintarkistus-, tutkan, radiolaitteen tai muun vastaavan teknisen erityislaitteen huolto- ja korjaustehtäviä, joita ei voida pitää aluksen normaaliin käyttöön liittyvinä ja joita ei voida teettää aluksen työntekijöillä suoritetaan toisinaan myös matkojen aikana. Puheena olevia lyhytaikaisia tarkastus-, huolto- ja muita vastaavia töitä tekevien työntekijäin työolot eivät juuri poikkea muualla samanlaisia töitä tekevien työntekijäin työoloista ja useimmiten heidän teemmäänsä työhön onkin sovellettava yleisen vuosilomalain säännöksiä, jolloin merimiesten vuosilomalakia ei ehdotuksen mukaan sovellettaisi.

Edellä mainitut työt voivat aiheuttaa soveltamisalaongelmia sekä ulkomaan- että kotimaanliikenteessä. Erityisesti kotimaanliikenteen kannalta ovat lakiehdotuksen ja yleisen vuosilomalain soveltamisalarajan kannalta ongelmallisia vielä muun muassa erilaiset vesi- ja väylärakennuksissa tehtävät työt. Viimeksi mainitut ovat eräiltä osin maissa suoritettavien töitten kaltaisia, mutta joiltakin osin niitä tehdään vesiliikenteelle ominaisissa olosuhteissa. Soveltamisalarajaa ei näytä olevan mahdollista määrittää tyhjentävän täsmällisesti useankaan tunnusmerkin avulla. Ehdotuksessa onkin jätetty rajatapauksen ratkaisut vastaisen käytännön ja tuomioistuinratkaisujen varaan. Samalla on kuitenkin pyritty varmistamaan, etteivät mitkään lakien raja-alueille sijoittuvat työt jäisi kokonaan vuosilomalainsäädännön ulkopuolelle.

Soveltamiskysymystä ratkaistaessa on otettava huomioon, että ehdotuksella on pyritty mahdollisimman yhdenmukaiseen soveltamisalaan muiden merenkulkua koskevien lakien, ennen kaikkea merimieslain kanssa. Toisaalta on mahdollista, että jotkut työt voivat kuulua ehdotuksen piiriin, vaikka näihin ei olisikaan sovellettava jotakin toista merenkulun työsuhteita koskevaa lakia. Yleisenä ratkaisuohejuna on pidettävä muun ohessa sitä tehdäänkö työtä ”merimiestyölle” ominaisissa oloissa vai onko työ pikemminkin luonnehdittavissa esimerkiksi työskenteleksi jollakin työkoneella.

2 §. *Vuosiloman pituus.* Kuten yleisperusteissa on mainittu, lakiehdotuksen säännökset vuosiloman pituuden määrittymisestä ja vuosilomaoikeudesta poikkeavat rakenteeltaan melko olennaisesti voimassa olevan lain vastaavista säännöksistä. Ehdotuksen 2 §:n 1 momentin mukaan työntekijä ansaitsisi vuosilomaa työsuhteensa ensimmäisenä vuotena kaksi ja yksi kuudesosa arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Saman työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoi-

sesti yli vuoden eli siis työsuhteen toisena vuotena ja sitä seuraavina vuosina työntekijä ansaitsisi lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kutakin täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden. Kahden peräkkäisen täyden lomanmääräytymiskauden eli kahdentoista kuukauden pituisen ajanjakson täydet vuosilomat olisivat siten 26 tai 30 arkipäivän pituiset.

Arkipäivinä ei ehdotuksen mukaan pidettäisi itsenäisyyspäivää, joulua ja juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää, vaikka ne muutoin olisivatkin arkipäiviä. Ehdotus vastaa tällä kohden sekä voimassa olevaa lakia että yleistä vuosilomalakia. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään sellaista kalenterikuukautta, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään neljänätoista päivänä. Kukin kalenterikuukausi muodostaa itsenäisen ajanjakson neljänätoista päivän sääntöä sovellettaessa. Päivällä tarkoitetaan vuorokautta; saman vuorokauden aikana tehty työ oikeuttaa siis vain yhteen "päivään". Työajan pituudella ei sen sijaan ole merkitystä, eikä myöskään sillä, onko työ tehty säännöllisenä työaikana, ylityönä tms.

3 §. *Työssäolopäivien veroiset päivät.* Kun loman pituuden määräytyminen perustuu ansaintaperiaatteelle, on ehdotuksessa, kuten voimassa olevassa laisakin, otettu huomioon, että joissakin tapauksissa lomaan oikeuttaviksi työssäolopäivien veroisiksi päiviksi on katsottava työntekijän poissaolopäivät, kun poissaolo on perustunut hyväksyttävään syyhyn. Pykälän 1 momentissa on pääsääntö, jonka mukaan työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään niitä päiviä, jolloin työntekijä on ollut vuosilomalla tai lakiin tai sopimukseen perustuvalla palkallisella vapaalla. Palkallisella vapaalla tarkoitetaan tässä sellaisia usein vuosilomien yhteydessä annettavia vapaapäiviä, jotka on ansaittu tekemällä ylityötä tai viikonlopputyötä ja joista työehtosopimuksissa on myös käytetty ilmaisua "vastike".

Ehdotuksen tyhjentävä luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä vastaa eräitä vähäisiä täsmennyksiä ja muutoksia lukuunottamatta voimassa olevan lain 4 §:n 2 momenttiin sisältyvää vastaavaa luetteloa. Muutoksista on tässä yhteydessä syytä mainita luettelon ensimmäinen kohta, jossa voimassa olevan lain ilmaisu "alus" on korvattu ilmaisulla "työpaikka". Pääsääntöisesti työpaikkana lakia sovellettaessa on tietenkin alus. Kun merimiesten vuosilomalakia kuitenkin sovellettaisiin työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muuallakin kuin aluksessa tehtävään työhön, on ehdotettu täsmennys katsottu tarpeelliseksi. Eh-

dotuksessa mainitulla työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla kuin aluksessa tehtävällä työllä tarkoitetaan esimerkiksi niin sanottujen uudisrakennusten valvontatyötä ja merimieslain 40 §:n 3 momentissa tarkoitettua työtä.

4 §. *Vuosilomaoikeus.* Voimassa olevan lain mukaan työntekijän oikeus vuosilomaan syntyy ensimmäisen kerran, kun työsuhte on jatkunut yhdenjaksoisesti kuusi kuukautta. Tällöin työntekijä saa puolet täydestä vuosilomasta eli 12 arkipäivää lomaa. Tämän jälkeen oikeus täyteen vuosilomaan syntyy vuosittain laskettuna juuri mainitun puolivuotiskauden täyttymisestä. Ehdotuksen 4 §:n 1 momentissa on määritelty lomanmääräytymiskausi, jolla tarkoitetaan työsuhteen alkamisesta laskettavaa kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden jaksoa sekä tätä jaksoa seuraavia kuuden kalenterikuukauden muodostamia jaksoja.

Lakiehdotuksen mukaan oikeus vuosilomaan syntyisi ensimmäisen kerran työsuhteen alusta laskettavan kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden täytyessä ja tämän jälkeen aina kuuden kalenterikuukauden välein riippumatta siitä, olisivatko kaikki kuukaudet ehdotuksen 2 §:n 3 momentissa tarkoitettuja täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Näin ollen vain työsuhteen alkuun voi sattua sellainen "vajaa" kalenterikuukausi, jota ei oteta huomioon lomanmääräytymiskautta laskettaessa ja joka siten vaikuttaisi vuosilomaoikeuden syntymiseen.

Pykälän 2 momentissa on säännös siitä, että vuosiloman antaminen merimieslain 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä katkaisee kulumassa olevan lomanmääräytymiskauden. Ehdotus vastaa periaatteiltaan voimassa olevan lain 2 §:n 2 momentin säännöstä.

5 §. *Vuosiloman antaminen.* Lakiehdotuksen säännökset vuosiloman antamisesta on voitu laatia työntekijän suojelun kannalta nykyistä paremmiksi, koska ehdotuksen mukaan oikeus vuosilomaan syntyy kaksi kertaa vuodessa. Vuosiloma on ehdotuksen mukaan annettava heti vuosilomaoikeuden synnyttyä, mikäli se aluksen työvoimatilanteen kannalta on mahdollista, ja kuitenkin kuukauden kuluessa lomaoikeuden syntymisestä.

Käytännössä näin kaavamaisen säännön soveltaminen voisi joissakin tapauksissa aiheuttaa vaikeuksia. Merenkulun työmarkkinajärjestöt ovat työsuopimuksin sopineet niin kutsutun vuorottelujärjestelmän käyttämisestä. Tällä tarkoitetaan aluskohtaista järjestelmää, jossa työntekijän

työ- ja vapaa-aikajaksot toistuvat mahdollisimman säännönmukaisesti niin, että työjakso (alukessa oleva aika) ei ylittäisi viittä kuukautta. Vuorottelujärjestelmän käyttäminen edellyttää verraten pitkäjänteistä suunnitelmallisuutta ja näin ollen myös mahdollisuutta sijoittaa työntekijäin eri säännösten ja määräysten perusteella ansaitsema vapaa-aika vuorottelujärjestelmään tarkoituksenmukaisella tavalla.

Edellä sanotun perusteella esitetään, että vuosiloman antamista voitaisiin pääsäännöstä poiketen siirtää enintään kahdella kuukaudella lomaoikeuden syntymisestä, jos työntekijän työ- ja vapaa-aikajaksot määräytyisivät työehtosopimukseen perustuvan vuorottelujärjestelmän mukaan ja jos loman alkamisen siirtäminen olisi tarpeen vuorottelujärjestelmän toteuttamisen kannalta. Loman poikkeuksellinen siirtäminen enintään kahdella kuukaudella voisi siten tulla käytännössä kysymykseen lähinnä vain silloin, kun työntekijällä on vuorottelujärjestelmän mukaan oikeus kahta useampaan yhtenäiseen vapaa-aikajaksoon kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden muodostaman jakson aikana.

Edellä selostettujen sääntöjen kaavamainen soveltaminen voisi taas ainakin periaatteessa johtaa siihen, että työntekijä ei koskaan saisi lomaansa kesäaikana. Näin voisi käydä, jos työsuhte olisi alkanut maaliskuun 15 päivän ja huhtikuun 15 päivän tai syyskuun 15 päivän ja lokakuun 15 päivän välisenä aikana niin, että se kalenterikuukausi, jona työsuhte on alkanut ei "vajaana" oikeuttaisi vuosilomaan. Levon ja virkistykseen kannalta kesäaikana pidettävää lomaa voidaan kuitenkin pitää edullisempänä kuin talviaikana pidettävää lomaa. Tämän vuoksi ehdotetaan säädettäväksi, että toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta on aina annettava toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana, ellei toisin sovittaisi. Lomaa ei viimeksi tarkoitetuissa tapauksissakaan saa pääsääntöisesti siirtää enempää kuin edellä on selostettu, jollei toisin sovita. Kuitenkin joissakin tapauksissa oikeus vuosilomaan voi syntyä 31 päivänä maaliskuuta, jolloin vuosiloman alkamista joudutaan ehkä siirtämään muutamalla päivällä yli muutoin sallitun kuukauden, ellei työntekijällä ole käytettävissään vastikevapaapäiviä yhdistettäväksi vuosilomaan.

Merimiesten vuosilomalain soveltamispiiriin kuuluu hyvin erilaisia ja erilaisissa oloissa tehtäviä töitä. Tämän vuoksi on katsottu välttämättömäksi, että loman antamista koskevista laissa säädetystä pääsäännöistä on voitava jossakin määrin

poiketa. Lähinnä työsuojelullisista syistä tätä sovimisoikeutta ei kuitenkaan voida säätää kovin laajaksi. Pykälän 3 momentin mukaan loman antamisesta voitaisiin sopia niin, että loman alkamisajankohta voisi siirtyä enintään kuudella kuukaudella lomaoikeuden syntymisestä. Tämä mahdollistaisi kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden loman yhdistämisen toisiinsa.

6 §. *Vuosiloman antaminen synnytyks- tai vastaavan loman yhteydessä.* Pykälässä on säännös vuosiloman tai sen osan antamisesta merimieslaissa säädetyn synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä. Ehdotus vastaa eräitä teknisiä korjauksia lukuunottamatta voimassa olevan lain 5 §:n 4 momentin säännöstä.

7 §. *Vuosiloman alkaminen ja päättyminen.* Säännökset vuosiloman alkamisesta ja päättymisestä vastaavat voimassa olevan lain 7 §:n säännöksiä seuraavin korjauksin ja täsmennyksin. Ensiksikin pykälän 1 momentissa suomalainen ja Suomessa asuva ulkomaalainen työntekijä on, voimassa olevasta laista poiketen, asetettu keskenään yhdenvertaiseen asemaan siinä, että vuosiloma on kummallekin annettava Suomessa. Vain työntekijän nimenomaisella, kutakin kertaa varaten erikseen antamalla suostumuksella loma voidaan antaa muualla.

Muille kuin suomalaisille ja Suomessa asuville työntekijöille loma voidaan antaa vaihtoehtoisesti työntekijän kotimaan satamassa tai satamassa, jossa työsuopimus on solmittu.

Pykälän 3 momentti sisältää voimassa olevan lain 10 §:n 1 momentin toisen virkkeen säännöksen työntekijän paluuoikeudesta ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti lomalle, sekä mainitun lain 7 §:n 3 momentin säännöksen työhön paluusta vuosiloman päätyttyä. Viimeksi mainitun mukaan työntekijäin tulee palata lomaltaan siten, että hän säännönmukaisen työaikansa mukaisesti voi aloittaa työt aluksessa tai matkan alukseen kotimaan satamasta.

8 §. *Vuosiloman jakaminen.* Vuosiloman jakamista koskevat säännökset on laadittu uudelleen muun muassa, koska vuosiloma tulee aikaisempaan verrattuna jo tavallaan olemaan jaettu eli vain puolelta vuodelta ansaittu loma. Pykälän 1 momentin mukaan vuosiloma pitäisi aina pyrkiä antamaan yhdenjaksoisena. Monestakin syystä tämä ei aina ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaistakaan. Loman jakamista koskevista säännöksissä on kuitenkin pidetty lähtökohtana, että ainakin toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta on aina annettava yhdenjaksoisena; vain joka toinen puolivuositain

annettava loma voidaan jakaa, vaikka loman jakamisen edellytykset muutoin täyttyisivätkin, jollei ehdotuksen 6 §:n 2 momentin mukaan säännöksestä johdu muuta.

Vuosiloman jakamisen edellytykset poikkeavat toisistaan riippuen siitä, onko kysymys toukokuun 2 päivän välisenä aikana vai tämän ajanjakson ulkopuolella annettavan loman jakamisesta. Ensinnä mainittuna aikana annettava loma voidaan jakaa vain työntekijän suostumuksella. ”Talvikautena” (30.9.—2.5.) annettava loma voidaan jakaa, paitsi työntekijän suostumuksella, myös jos loman jatkaminen on tarpeen työn käynnissä pitämiseksi.

Suostumuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä lähtökohtaisesti työntekijän henkilökohtaista, kuttakin kertaa varten erikseen antamaa suostumusta. Suostumus voidaan kuitenkin antaa kerta-kaikkisena työsopimuksessa, jos aluksessa noudatetaan työehtosopimukseen perustuvaa vuorottelujärjestelmää. Lisäksi on huomattava, että ehdotuksen 24 §:n 1 ja 2 momentin nojalla valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat työehtosopimuksin poiketa muun muassa vuosiloman jakamista koskevista lain säännöksistä.

”Talvikautena” annettava loma voidaan siis jakaa, jos se ”työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä”. Ehdotus vastaa sanamuodoltaan sekä voimassa olevan merimiesten vuosilomalain 8 §:n 1 momentin että yleisen vuosilomalain 5 §:n 1 momentin säännöstä. On kuitenkin huomattava, että ehdotettua säännöstä ei voida tulkita ainakaan samalla tavalla kuin yleisen vuosilomalain mainittua säännöstä, jolla on tarkoitettu lähinnä sellaisia tilanteita, joissa lomat annetaan yrityksen kaikille työntekijöille yhtä aikaa. Jos tällöin joillakin työntekijöillä on muiden työntekijöiden lomien pitempi loma, voidaan nämä yleistä pitemmät lomat jakaa, jollei työtä muutoin voitaisi pitää käynnissä.

Tässä yhteydessä on vielä huomattava, että sen paremmin voimassa olevassa merimiesten vuosilomalaissa kuin tässä lakiehdotuksessa ei ole yleisen vuosilomalain 4 §:n 2 momentin kaltaista säännöstä, jonka nojalla lomat voidaan kausiluontoisissa töissä antaa lomakauden ulkopuolella, jos lomien antaminen lomakaudella tuottaisi vaikeuksia yrityksen toiminnalle. Jos edellä sanotun perusteella pyritään arvioimaan, milloin loman jakaminen voisi olla työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä, voidaan todeta ainakin se, että työnantajan tulee ennakolta pyrkiä esimerkiksi erilaisin työn järjestylin ja sijaisista käyttämällä siihen, ettei lomaa tarvitsisi jakaa. Tämä

merkitsee puolestaan muun muassa sitä, että selvästi ennakoitavat mutta kohtuullisin toimenpitein poistettavissa olevat syyt eivät voi oikeuttaa lomien jakamiseen.

9 §. *Vuosiloman siirtäminen.* Pykälässä on säännökset työntekijän oikeudesta vaatia siirrettäväksi työkyvyttömyysajalle sattuva loma tai sen osa myöhäisempään, työkyvyttömyyden päättymisen jälkeiseen ajankohtaan. Nämä säännökset vastaavat voimassa olevan lain 8 §:n 2 ja 3 momenttia. Vaikka voimassa olevassa laissa on säännökset työntekijän oikeudesta siirtää työkyvyttömyysajalle sattuva vuosiloma tai sen osa, ei laissa ole säännöstä siitä, milloin näin siirretty loma tai sen osa on annettava. Tämän puutteen korjaamiseksi ehdotetaan, että työkyvyttömyyden perusteella siirretty loma on annettava viimeistään seuraavan loman yhteydessä. Aikaisemminkin se luonnollisesti voidaan antaa. Tämän lisäksi ehdotetaan, että toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana annettava siirretty loma on, jos se on mahdollista, annettava vielä mainitun ajanjakson aikana.

10 §. *Työntekijän kuuleminen vuosiloman ajankohdasta ja vuosiloman ajasta ilmoittaminen.* Ehdotuksen säännökset vastaavat tarkoin voimassa olevan lain 9 §:n säännöksiä.

11 §. *Työsuhteen jatkuminen.* Voimassa oleva merimiesten vuosilomalaki on säädetty vuoden 1955 merimieslain ollessa voimassa. Viimeksi mainitun lain mukaan työsuhteet olivat pääsääntöisesti aluskohtaisia ja lakia tulkittiin niin, että työsuhteet päättyivät muun muassa silloin, kun työntekijä lopetti työnsä loman vuoksi. Merimiesten vuosilomalakia valmisteltaessa oli kuitenkin tiedossa, että tuolloin vielä valmisteltavana ollut uusi merimieslaki rakentuisi olennaisesti toisille periaatteille. Niinpä merimiesten vuosilomalain 10 §:n 1 momenttiin otettiin jo tuolloin säännös siitä, että ”työsuhte ei katkea päästökatselmoitessa työntekijä vuosilomalle”. Kun juuri mainittu merimieslaki, jonka mukaan lomat sinänsä eivät voi vaikuttaa työsuhteen keston, on saatettu voimaan, ehdotetaan säännös poistettavaksi tarpeettomana.

Sen sijaan ehdotetaan merimiesten vuosilomalakiin otettavaksi yleisen vuosilomalain 6 §:n 1 momentin kaltainen säännös yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen vaikutuksesta työsuhteisiin. Ehdotuksen mukaan työsuhteen ei ensiksikään katsota keskeytyvän yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta. Ehdotus koskee sekä yrityksen myyntiä että vuokralleantoa ja sitä on sovellettava niin koko yrityksen kuin yrityksen

osan omistajan tai haltijan vaihtuessa. Tässä yhteydessä lienee paikallaan huomauttaa, että osakeyhtiöissä osakkeitten omistussuhteitten muutokset eivät vaikuta siihen, ketä on pidettävä työnantajana. Osakeyhtiö pysyy työnantajana, vaikka kaikki sen osakkeet vaihtaisivat omistajaa.

Myös merimieslain 6 §:ssä on säännöksiä työnantajan liikkeen luovutuksen vaikutuksista työsuhteisiin. Koska viimeksi mainitut ovat tällä kohden eräällä tavalla ensisijaiset ehdotettuihin merimiesten vuosilomalain säännöksiin nähden, on tässä yhteydessä syytä tarkastella lyhyesti kumpaisiakin säännöksiä. Merimieslain 6 §:n 2 momentissa on, työ sopimuslaista poiketen, lähtökohtana se, että yritystä tai sen osaa (esimerkiksi yksittäistä alusta) luovutettaessa, työsuhteet jatkuvat luovuttajaa velvoittavina. Luovuttajalla on velvollisuus tarjota esimerkiksi myydyn aluksen työntekijöille merimieslain 57 §:ssä säädettyllä tavalla muuta työtä ja hänen irtisanomis- ja lomauttamisoikeutensa määräytyy merimieslain yleisten sääntöjen, lähinnä 24 ja 39 §:n säännösten mukaisesti. Tällaisia tapauksia ehdotettu merimiesten vuosilomalain säännös ei luonnollisesti-kaan voi koskea.

Toisaalta liikettä tai alusta luovutettaessa työsuhteet voivat jatkua uutta omistajaa tai haltijaa velvoittavina, jos tämä luovutuksensaajana on suomalainen henkilö tai yritys ja jos luovutetun yrityksen tai aluksen työntekijät kysyttäessä ilmoittavat siirtyvänsä luovutuksensaajan palvelukseen. Tämä käy ilmi merimieslain 6 §:n 3 momentista. Yrityksen (liikkeen) tai sen osan uudella haltijalla ei, toisin kuin työntekijällä, ole pelkästään haltijan vaihtumiseen perustuvaa irtisanomisoikeutta, vaan tämä määräytyy merimieslain yleisten sääntöjen mukaan. Tällaisissa tapauksissa, joihin on sovellettava merimieslain säännösten lisäksi myös nyt ehdotettavaa lakia, uusi työnantaja joutuu välittömästi vastuuseen luovutuksen jälkeen erääntyvistä työsuhteeseen liittyvistä työnantajan velvollisuuksista, myös esimerkiksi merimiesten vuosilomalain mukaisista velvollisuuksista.

Merimieslain 6 §:n 3 momentissa on tosin rajoitus, jonka mukaan "uusi omistaja ei kuitenkaan vastaa työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta, joka on erääntynyt ennen luovutusta". Tässä ei ole mahdollista selvittää yksityiskohtaisesti, milloin eri vuosilomaetuksien on eri tilanteissa katsottava erääntyvän. Pääsääntö on kuitenkin se, että vuosiloma erääntyy sinä päivänä, jona loma alkaa. Vuosilomapalkka erääntyy näin ollen juuri ennen

loman alkamista, kuten ehdotuksen 15 §:stään käy ilmi. Ehdotuksen 18 ja 19 §:ssä tarkoitettu vuosilomakorvaus erääntyy puolestaan työsuhteen päättyessä, lukuunottamatta 19 §:n 2 momentissa tarkoitettua tapausta, jossa ei olekaan kysymys työsuhteen päättymisestä.

Toiseksi 11 §:n 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työsuhteen ei katsota keskeytyneen myöskään siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemalla työnantajalla on määräysvalta. Tämä säännösehdotus ei koske yrityksen haltijan vaihtumista, vaan oikeudelliselta kannalta tarkastellen työntekijän siirtymistä toisen työnantajan palveluksesta toisen työnantajan palvelukseen. Tällaisissa tapauksissa työsuhte katkeaa pääsääntöisesti, eikä merimieslain edellä tarkastellut säännöksetkään voi tulla yleensä sovellettaviksi. On kuitenkin katsottu kohtuulliseksi, että työntekijä ei saa joutua vuosilomaetuksien kannalta huonompaan asemaan siirtyessään oikeudellisesti arvioiden toisen työnantajan palvelukseen, jos kysymyksessä olevaa kahta työnantajaa on tosiasiallisesti pidettävä "samana" työnantajana.

Ehdotuksella tarkoitetaan tilanteita, joissa työnantajalla ei ole oikeutta siirtää työntekijää (eikä työntekijällä velvollisuutta siirtyä) toisen työnantajan palvelukseen, vaan tämä edellyttää työntekijän suostumusta. Jos sitä vastoin työntekijä voidaan, työ sopimuksesta mahdollisesti johtuvien rajoitusten puitteissa, suostumuksetaan siirtää työnantajayrityksen hallinnassa olevasta aluksesta toiseen tämän hallinnassa olevaan alukseen, näiden alusten omistussuhteista riippumatta, jatkuu työsuhte luonnollisesti ennallaan siir-
rosta huolimatta.

Ehdotuksessa edellytetään, että työntekijä siirtyy välittömästi toisen työnantajan palvelukseen. Tämä ei merkitse, etteikö siirtymisen yhteydessä voisi olla esimerkiksi lomaa tai siirtymisestä johtuvaa lyhyttä työttömyysjaksoakin. Mitään aivan tarkkoja rajoja siitä milloin siirtymistä on pidettävä välittömänä, milloin ei voida, ei ole mahdollista esittää. Selvää tietenkin on, että siirtymistä ei voida pitää välittömänä, jos työntekijä on välillä ollut kolmannen työnantajan palveluksessa.

Ehdotuksessa työntekijän edellytetään siirtyvän sellaisen työnantajan palvelukseen, jossa aikaisemalla työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä

perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta kummassakin yrityksessä. Jos yritykset ovat osakeyhtiömuotoisia, voidaan ratkaisua hakea lähinnä osakkeenomistuksesta. Muiden yritysmuotojen kohdalla ratkaisevana tekijänä voidaan pitää lähinnä taloudellisia valtasuhteita.

Ehdotuksessa yrityksen omistajan tai haltijan vaihtuminen ja työntekijän siirtyminen toisen työnantajan palveluksesta toisen työnantajan palvelukseen on työsuhteen jatkuvuuden kannalta rinnastettu toisiinsa. Tämä merkitsee sitä, että ehdotuksen vaikutus ei rajoitu vain siihen, kun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla joudutaan arvioimaan, onko työsuhte jatkunut yhdenjaksoisesti yli vuoden, vaan että työntekijällä on siirtymistapauksissakin, jos ehdotuksessa tarkoitettu muut edellytykset täyttyvät, oikeus saada uudelta työnantajaltaan kaikkia täysiä lomanmääräytymiskuukausia vastaava loma ja sen perusteella määräytyvä vuosilomapalkka.

Lakiehdotuksen 11 §:n 2 momenttiin sisältyy säännös ilmoitusmenettelystä (erityisestä irtisanomismenettelystä) siltä varalta, että lomalla oleva työntekijä ei syystä tai toisesta haluaisikaan loman päätyttyä jatkaa työsuhdettaan. Perusajatuksetaan ehdotus vastaa voimassa olevan lain 10 §:n 2 momenttia. Eräiden lähinnä teknisten muutosten lisäksi on voimassa olevan lain sanamuodoltaan epäonnistunutta viimeistä virkettä korjattu. Ehdotuksen mukaan työsuhte päättyisi pääsääntöisesti loman päättyessä. Lomalla tarkoitetaan tässä yhteydessä sekä vuosilomaa että ehdotuksen 3 §:n 1 momentissa tarkoitettuja päiviä, joina työntekijä on ollut lakiin tai sopimukseen perustuvalla palkallisella vapaalla. Työsuhteen päättymisen ajankohdasta puheena olevissa tapauksissa voitaisiin sopia toisinkin. Voimassa olevan lain alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti ehdotetaan säädettäväksi nimenomaisesti, ettei niitä vuosiloma- ja vastikevapaapäiviä, joiden aikana työntekijä on käyttänyt po. erityistä irtisanomisoikeuttaan, pidetä työssäolopäivien veroisina päivinä.

Epäselvyyksien välttämiseksi 3 momenttiin on otettu säännös siitä, että työntekijän sanoessa loman yhteydessä työsuhteensa irti noudattaen siinä muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa, hänen oikeutensa vuosilomaan tai sitä vastaavaan korvaukseen irtisanomisajalta määräytyisi yleisten säännösten mukaan. Toisin sanoen poikkeussäännöstä voitaisiin soveltaa vain, jos työntekijä ei loman päättymisajankohdan lähestyessä voisi sanoa työsuhdettaan irti normaalia irtisanomisaikaa noudattaen, vaan joutuisi turvautumaan ehdotettuun erityiseen irtisanomismenettelyyn.

Ehdotettu säännös työntekijän erityisestä irtisanomisoikeudesta on itsenäinen ja ensisijainen merimieslain säännöksiin nähden. Siten esimerkiksi merimieslain 46 §:n säännöksiä ei voitaisi soveltaa työntekijän katkaistessa työsuhteensa ehdotuksen 11 §:n 2 ja 3 momentin mukaisesti.

12 §. Asevelvollisuusajan vaikutus työsuhteen jatkumisaikaan. Pykälän säännös asevelvollisuuden suorittamisen vaikutuksesta työsuhteen kesto-aikaan vastaa voimassa olevan lain vastaavaa säännöstä.

13 ja 14 §. Vuosilomapalkka ja luontoisedut vuosiloman aikana. Vuosilomapalkan laskemista koskeviin säännöksiin ei ehdoteta muutoksia, vaan ne on otettu ehdotukseen sellaisinaan voimassa olevasta laista. Yhdenmukaisuuden saavuttamiseksi ehdotuksen 2 §:n 2 momentin kanssa ehdotetaan kuitenkin välipäiviin, joilta työntekijällä on oikeus saada rahakorvaus loman johdosta käyttämättä jääneistä luontoiseduista, lisättäväksi jouluaatto ja pääsiäislauantai.

15 §. Vuosilomapalkan maksaminen. Ehdotuksen mukaan vuosilomapalkka on maksettava kokonaisuudessaan ennen loman tai sen osan alkamista, kuten voimassa olevan lainkin mukaan.

Myös 2 momentin säännös työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi lomapalkan suuruus sekä sen määräytymisen perusteet, on sisällöltään voimassa olevan lain vastaavan säännöksen kaltainen.

16 §. Vuosilomamatkat. Pykälässä on säännös työntekijän oikeudesta vapaisiin matkoihin hänen tullessaan lomalle ja vastaavasti hänen palatessaan loman päätyttyä työhön alukseen. Oikeus vapaisiin matkoihin ulottuu sille paikkakunnalle, jonka satamassa loma on annettava ja vastaavasti takaisin alukseen. Siten vapaisiin matkoihin voi kuulua myös esimerkiksi matka lentokentältä, jos tämä sijaitsee paikkakunnalla, jolla ei ole ehdotuksen 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua satamaa ja vastaavasti satamapaikkakunnalta lentokentälle. Edelleen pykälään sisältyy työntekijän oikeutta rajoittava säännös, jos hän on saanut jo vuosilomansa tai osan siitä sekä vapaat matkat synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä. Eräitä vähäisiä sanamuodollisia muutoksia lukuunottamatta ehdotus vastaa voimassa olevan lain 13 §:n 1 momentin toisen virkkeen säännöstä.

Aluksen tilapäisestä etäisestä sijainnista loma-oikeuden syntyessä saattaa aiheutua huomattavasti tavanomaisia matkakustannuksia suuremmat kustannukset. Toisaalta työnantaja on velvollinen antamaan loman heti vuosilomaoikeu-

den synnyttyä, jos aluksen työvoimatilanne sen sallii. Työnantajan ja valtion velvoitteitten rajoittamiseksi kohtuullisina pidettäviin matkakustannuksiin ehdotetaan, että työntekijän olisi itse suoritettava osa omista matkakustannuksistaan, jos aluksen voidaan arvioida kuukauden kuluessa lomaoikeuden syntymisestä saapuvan satamaan, josta matka lomalle voitaisiin järjestää huomattavasti pienemmin kustannuksin kuin jos matkalle lähdettäisiin heti lomaoikeuden synnyttyä, mutta työntekijä ei haluaisi siirtää lomalle lähtöään tapahtuvaksi mainitusta satamasta. Työnantaja ja valtio vastaisivat tällöin matkakustannuksista vain niin kuin matkalle olisi lähdetty edellä tarkoitusta satamasta.

17 §. *Vapaiden matkojen kustannukset ja matkojen järjestäminen.* Niin kuin voimassa olevan lain mukaan työnantaja ja valtio vastaisivat puoleksi kumpainenkin laissa tarkoitetuista vapaista matkoista aiheutuneista kustannuksista. Työntekijällä ei ole oikeutta vapaaseen matkaan kotipaikkakunnalleen saakka, vaan vain sellaiselle satamapaikkakunnalle, jolla loma voidaan antaa ja sieltä loman päätyttyä takaisin alukseen. Jos työnantaja joko sopimuksen perusteella tai muutoin kuitenkin kustantaa matkan työntekijän kotipaikkakunnalle saakka tai sieltä takaisin, ehdotetaan että valtio osallistuisi myös matkakustannusten tähän osaan, jos alus vuosilomamatkan alkaessa on ollut ulkomaan satamassa. Valtio ei näin ollen osallistu kustannuksiin, jollei matka aluksesta ala ulkomailta tai matka alukseen pääty ulkomailta.

18 ja 19 §. *Lomakorvaus työsuhteen päättyessä. Lomakorvauksen laskeminen ja antaminen eräissä tapauksissa.* Työsuhteen päättyessä vuosiloman sijasta suoritettavaa lomakorvausta koskevat ehdotuksen säännökset vastaavat voimassa olevan lain säännöksiä muutoin paitsi, että niissä on otettu huomioon vuosiloman ansaitsemisperusteisiin ehdotettavat muutokset. Myös ehdotus asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevän oikeudesta vuosilomakorvaukseen vastaa sisällöltään voimassa olevaa lakia.

20 §. *Palvelurahat.* Ehdotus lomapalkan määrittämisestä, kun työntekijä saa palkkansa tai osan siitä yleisöltä perittävistä palvelurahoista, on sisällöltään sama kuin voimassa olevan lain vastaava säännös.

21 §. *Työn teettäminen tai tekeminen vuosiloman aikana.* Säännösehdotus on voimassa olevan lain vastaavan säännöksen kaltainen.

22 §. *Kanneaika.* Kuten jo yleisperusteluissa on mainittu, ehdotetaan merenkulun työsuhteita

koskevien eri lakien säännökset kanneajoista yhdenmukaistettaviksi siten, että kanne olisi saatavan menettämisen uhalla nostettava kolmen kalenterivuoden kuluessa sen kalenterivuoden päätyemisestä, jonka aikana oikeus saatavaan on syntynyt. Merimiesten vuosilomalaissa tällaisia normeja nopeammin vanhentuvia saatavia ovat vuosilomapalkka ja lomakorvaus.

23 §. *Säännösten ehdottomuus.* Pykälä sisältää ehdotuksen absoluuttisuutta koskevan pääsäännön. Sen mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle ehdotuksen mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

24 §. *Poikkeukset lain säännöksistä.* Lakiehdotuksen piiriin kuuluvat työt ovat, kuten jo edellä on todettu, varsin moninaiset ja tästä johtuen tarve toisistaan poikkeaviin järjestelyihin on suhteellisen suuri. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työnantajain ja työntekijäin yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voisivat työehtosopimuksella poiketa vuosiloman antamista ja jakamista sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemista ja maksamista koskevista lain säännöksistä.

Tapaukset, joissa työnantaja on sidottu työehtosopimukseen, mutta osa työntekijöistä ei järjestäytymättöminä sitä olisi, ovat varsin harvinaisia ehdotetun lain alalla. Tällainen on kuitenkin mahdollista. Tällöin työnantaja joutuisi työehtosopimuksen määräyksistä huolimatta noudattamaan lain säännöksiä suhteessa järjestäytymättömiin työntekijöihin. On selvää, että tällainen kahden normiston sattumanvarainen soveltaminen samalla aluksella yhtä aikaa ei ole käytännössä suotavaa. Tästä syystä ehdotuksen 24 §:n 2 momenttiin on otettu säännös, jonka nojalla työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa laista poikkeavia sopimusmääräyksiä niidenkin työntekijäin työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on muutoin noudatettava kysymyksessä olevan sopimuksen määräyksiä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan edelleen säädettäväksi, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa sopimuksen lakkaamisen jälkeenkin uuden sopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Ilman tällaista säännöstä olisi, usein varsin lyhyiksi muodostuvissa sopimuksettomissa tiloissa ryhdyttävä noudattamaan laissa säädettyä järjestelyä. Tämä aiheuttaisi taas useimmiten vain käytännöllisiä hankaluuksia tul-

kinta- ja soveltamisvaikeuksien muodossa. Työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen olisi tietenkin alettava noudattaa lain säännöksiä, jos asiasta ei enää pyritäisikään sopimaan laissa säädetystä poiketen.

Pykälän 3 momentin mukaan olisi valtion viranomaisen, kunnallisen sopimusvaltuuskunnan tai tämän antaman valtuutuksen nojalla kunnan tahi kuntainliiton, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan tai sen antaman valtuutuksen nojalla kirkon, seurakunnan, seurakuntaliiton tahi muun seurakuntain yhtymän ja asianomaisen yhdistyksen solmimaan työehtosopimukseen samoin kuin yksityisten valtionapulaistosten sopimusvaltuuskunnan tahi tämän antaman valtuutuksen nojalla yksityisen valtionapua saavan yhteisön taikka laitoksen ja asianomaisen yhdistyksen välillä solmittuun toimiehtosopimukseen sovellettava ehdotuksen 1 ja 2 momentin säännöksiä.

25 §. *Oikeus lakisääteistä pitempään vuosilomaan.* Pykälään sisältyvät säännökset ovat uusia. Ensiksikin ehdotetaan, että jos työntekijällä on sopimuksen nojalla oikeus laissa säädettyä pitempään lomaan, on tällaiseen lakimääräistä pitempään lomaan sovellettava lain vuosilomaa ja lomapalkkaa koskevia säännöksiä, mikäli tästä ei ole toisin sovittu. Ehdotuksen mukaan lakimääräisen vuosiloman ylittävä osa voitaisiin kuitenkin antaa toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisen ajanjakson ulkopuolella, jollei toisin ole sovittu. Tämä "kesäkaudella" siirretty loman osa olisi aina annettava viimeistään seuraavalta lomanmääräytymiskaudelta annettavan loman yhteydessä. "Talvikaudella" sekä lakisääteinen että sen ylittävä loma olisi siten annettava yhdenjaksoisena, ellei loman jakamiselle olisi muita perusteita.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työntekijällä työnantajan irtisanoessa työ-sopimuksen on oikeus saada sopimuksen mukais-ta lakimääräistä lomaa pitempää vuosilomaa vastaava lomakorvaus. Lomakorvaus on tällöin laskettava noudattaen soveltuvin osin lakiehdotuksen lomakorvausta koskevia säännöksiä. Tämäkin säännösehdotus on tahdonvaltainen. Lakimääräistä pitemmästä lomasta työsuhteen päättyessä suoritettavasta lomakorvauksesta voidaan siis vapaasti sopia toisinkin. Lisäksi säännösehdotus koskee vain niitä tapauksia, joissa työnantaja irtisanoo työsopimuksen.

26 §. *Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa.* Kun suomalainen alus tai aluksen osa vuokrataan ulkomaalaiselle, se silti

säilyttää Suomen kansallisuuden. Merilain 1 §:ssä tarkoitettu aluksen kansallisuus on täysin riippumaton vuokrasopimuksen sisällöstä. Vuokratulla aluksella on näin ollen ainakin periaatteessa noudatettava Suomen lainsäädäntöä.

Toisaalta on selvää, että varsinkin niin sanotun bare boat-sopimuksin vuokratun aluksen siteet Suomeen voivat käytännössä muodostua varsin löyhiksi. Aluksen vuokrannut ulkomaalainen ottaa uudet työntekijät, aluksen päällikköä lukuunottamatta, omasta maastaan. Aluksen liikenne saattaa olla hyvinkin kaukana Suomesta ja uudet työntekijät tai heidän järjestönsä saattavat vaatia oman lainsäädäntönsä ja sopimustensa noudattamista. Suomalaisen viranomaisten mahdollisuudet valvoa Suomen lainsäädännön noudattamista voivat muodostua hyvin pieniksi. Jopa tarve noudattaa Suomen lainsäädäntöä saattaa olla käytännössä vähäinen.

Hallituksen käsityksen mukaan täytyy kuitenkin olla hyvin painavia perusteita sille, että suomalaisessa aluksessa ilman muuta alitettaisiin Suomen työläinsäädännössä työntekijöille turvattu kansainvälisestikin katsoen suhteellisen korkeatasoinen suoja. Merimieslakiin on kuitenkin edellä mainituin perustein otettu säännökset erityisestä poikkeuslupamenettelystä, jossa ulkomaalainen työnantaja voidaan vapauttaa noudattamasta merimieslain säännöksiä joko kokonaan tai osittain työsuhteissaan suomalaisessa aluksessa. Kun muihin merenkulun työsuhteita koskeviin lakeihin ei ole sisällynyt vastaavia säännöksiä, on käytännössä oltu epätietoisia siitä, koskeeko mahdollisesti myönnetty poikkeuslupa vain merimieslain säännöksiä, vai vapautuisiko ulkomaalainen työnantaja noudattamasta muitakin merenkulun työsuhteita koskevia lakeja.

Yleisperusteluissa esitetyn mukaisesti ehdotetaan myös merimiesten vuosilomalakiin sisällytettäväksi merimieslain vastaavan säännöksen kaltaisen säännös ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävästä poikkeusluvasta. Ehdotuksen mukaan voisi sosiaali- ja terveysministeriö aluksen suomalaisen omistajan hakemuksesta vapauttaa aluksen tai sen osan vuokranneen ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta merimiesten vuosilomalain säännöksiä joko osittain tai kokonaisuudessaan.

27 §. *Poikkeuslupan ehdot.* Poikkeuslupa voitaisiin myöntää vain määräajaksi ja siihen voitaisiin liittää tarpeelliseksi katsottavia ehtoja. Tällöin olisi otettava huomioon muun muassa, missä määrin aluksen työntekijän asema tulisi vapautuksesta huolimatta turvatuksi. Vapautus merimiesten vuosilomalain soveltamisesta voitaisiin

myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen poikkeuslupan myöntämistä olisi sosiaali- ja terveysministeriön varattava suomalaisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille tilaisuus lausunnon antamiseen. Edelleen tulisi muutoinkin, muun muassa pyrkimällä mahdollisimman tarkoin selvittämään poikkeuslupan myöntämisen vaikutukset asianomaisen aluksen työntekijäin oikeusasemaan, varmistaa, ettei vapautuksen myöntäminen olennaisesti heikentäisi työntekijäin asemaa merimiesten vuosilomalaisissa säädetystä.

Vapautuksen perusteena olevien olosuhteiden muutoksista olisivat velvollisia ilmoittamaan sosiaali- ja terveysministeriölle sekä aluksen päällikö, joka voimassa olevan lainsäädännön mukaan aina on Suomen kansalainen, että poikkeuslupan saanut työnantaja. Tällainen olosuhteiden muutos olisi muun muassa vuokraajan kansallisessa lainsäädännössä tapahtunut muutos, joka vaikuttaisi työntekijäin vuosilomaetuihin. Mainittujen olosuhteiden muutosten johdosta voitaisiin poikkeusluvassa määrättyjä ehtoja muuttaa tai mikäli muutosten katsottaisiin vaarantavan työntekijäin tässä laissa tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voitaisiin peruuttaa. Lupa voitaisiin peruuttaa myös, jos siinä asetettuja ehtoja ei noudatettaisi.

28 §. *Lain soveltaminen ulkomaalaisessa aluksessa.* Ehdotuksen mukaan merimiesten vuosilomalakia on sovellettava suomalaisessa aluksessa. Käytännössä syntyy kuitenkin tilanteita, joissa olisi pyrittävä suojaamaan tehokkaasti myös ulkomaalaisissa aluksissa työskenteleviä suomalaisia työntekijöitä, ja joissa tähän on myös käytännön mahdollisuudet. Näin esimerkiksi silloin kun suomalainen varustamo vuokraa ulkomaalaisen aluksen bare boat-sopimuksin ja ottaa alukseen suomalaisia työntekijöitä. Tällaisissa tapauksissa työmarkkinajärjestöt ovat pyrkineet sopimaan ainakin suomalaisten työehtosopimusten noudattamisesta. Työntekijäin kannalta olisi kuitenkin parempi, että työsuhteissa sovellettaisiin suomalaista lainsäädäntöä mahdollisimman laajalti.

Niin Norjassa kuin Ruotsissakin on katsottu, että kansallista lainsäädäntöä voidaan soveltaa joko kokonaisuudessaan tai ainakin osittain muun muassa edellä tarkoitettunlaisissa tapauksissa ulkomaalaisissakin aluksissa. Esitetyin perustein on merimieslain 87 §:ään otettu säännös siitä, että valtioneuvosto voi määrätä merimieslain noudattamisesta myös ulkomaalaisessa aluksessa suomalaisen työnantajan ja suomalaisten työntekijäin välisissä työsuhteissa. Kun tälläkin kohden on syntynyt epäselvyyttä siitä, voiko

valtioneuvoston päätös koskea vain merimieslain noudattamista, ehdotetaan merimiesten vuosilomalakiin sisällytettäväksi vastaava säännös.

29 §. *Nähtävänäpito.* Lakiehdotuksen mukaan työnantajan on pidettävä työntekijäin nähtävänä merimiesten vuosilomalaki sekä sen nojalla annetut täytäntöönpanosäännökset ja -määräykset. Tältä osin ehdotus vastaa voimassa olevaa lakia. Nähtävänäpitovelvollisuutta koskevaa säännöstä ehdotetaan lisäksi yhdenmukaistettavaksi merenkulkijain työsuhteita koskevien eräiden muiden lakien kanssa niin, että kotimaanliikenteessä työnantaja voisi sijoittaa mainitut säännökset ja määräykset työntekijäin nähtäviksi myös aluksen ulkopuolella olevaan tarkoitukseen sopivaan paikkaan.

30 §. *Kirjanpitovelvollisuus.* Lakiehdotuksen kirjanpitovelvollisuutta koskevat säännökset vastaavat sisällöltään voimassa olevan lain säännöksiä muutoin paitsi säilyttämismuutoksia koskevalta osaltaan. Koska kanneaikaa ehdotetaan pidennettäväksi vuodella, on samalla pidennettävä myös sitä aikaa, jonka työnantaja on velvollinen säilyttämään vuosilomakirjanpitoa.

31 ja 32 §. *Lain säännösten rikkominen. Virheellinen vuosilomakirjanpito. Työnantajan edustajan rangaistusvastuu.* Säännösehdotukset vastaavat kokonaisuudessaan voimassa olevan lain rangaistussäännöksiä.

33 §. *Syytteenpano-oikeus.* Ehdotus vastaa sisällöltään voimassa olevan lain säännöstä, vaikka onkin sanamuodoltaan siitä poikkeava.

34 §. *Valvonta.* Säännösehdotus on voimassa olevan lain vastaavan säännöksen kaltainen.

35 §. *Tuomioistuim.* Kuten yleisperusteluissa on selvitetty, ehdotetaan merenkulkijain työsuhteita koskevien lakien säännöksiä laillisesta oikeudenkäyntipaikasta ja oikeudenkäyntimenettelystä yhdenmukaistettavaksi mahdollisimman lähelle muun työlainsäädännön vastaavia säännöksiä. Ensimmäinen tuomioistuin määräytyisi ehdotuksen mukaan kuitenkin merilain 260 ja 261 §:ssä säädettyllä tavalla. Näin ollen merimiesten vuosilomalain mukaan ratkaistavissa niin riita- kuin rikosasioissa ensimmäisenä tuomioistuimena olisi vastaajan kotipaikan tai aluksen sijaintipaikan mukaan määräytyvä raastuvanoikeus tai, jollei näillä paikkakunnilla ole raastuvanoikeutta, jompaa kumpaa paikkakuntaa lähimpänä oleva raastuvanoikeus.

Ahvenanmaan maakunnassa ensimmäisenä tuomioistuimena olisi Ahvenanmaan kihlakunnan oikeus niin kuin siitä on erikseen säädetty merioikeusjuttujen, meriselitysten ja eräiden

muiden merilain mukaisten asioiden sekä alusrekisteriasioiden hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa annetun lain (894/80) 1 §:ssä. Muutoin kuin oikeudenkäyntipaikan määräytymisessä oikeudenkäynnissä olisi noudatettava, mitä oikeudenkäymiskaarissa on säädetty.

36 §. *Katselmus.* Lakiehdotus on sisällöltään voimassa olevan lain kaltainen.

37 §. *Asetuksenantovaltuus.* Säännösehdotus on voimassa olevan lain vastaavan säännöksen kaltainen.

38 §. *Voimaantulo.* Pykälä sisältää tavanmukaiset voimaantulosäännökset.

39 §. *Siirtymäsäännöksiä.* Ehdotettua merimiesten vuosilomalakia sovellettaisiin ennen sen voimaantuloa tehtyihin sopimuksiin, jos sopimus on tehty toistaiseksi, sen jälkeen kun lain voimaantulopäivästä on kulunut työnantajan noudatettava irtisanomisaika. Määräaikaiseen työ sopimukseen sovellettaisiin aikaisempaa lakia määräjän päättymiseen saakka. On kuitenkin mahdollista sopia, että merimiesten vuosilomalaki tulee voimaan aikaisemminkin tai että se koskee myös muita kuin toistaiseksi tehtyjä työ sopimuksia. Mikäli työ sopimus lain voimaantulon jälkeen lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräjän tai muun syyn takia, mutta työ jatkuu merimieslain 42 §:ssä säädetyn sopimussuhteen hiljaisen pitennyksen vuoksi, on sopimussuhteen siitä lähtien sovellettava merimiesten vuosilomalain säännöksiä.

1.2. Merimieslaki

67 §. *Hyvike- ja korvausoikeuden vanhentuminen.* Yleisperusteluissa esitetyn mukaisesti ehdotetaan kanne-oikeutta koskevan määräjän yhdenmukaistamista kolmeksi vuodeksi laskettuna työ sopimuksen irtisanomisesta tai purkamisesta.

88 §. *Tuomioistuim.* Säännösehdotus on edellä tarkastellun merimiesten vuosilomalain vastaavan säännöksen kaltainen.

1.3. Merityöaikalaki

15 §. *Kanneaika.* Ehdotus kanneaikaa koskeväksi säännökseksi on muutoin voimassa olevan säännöksen kaltainen, paitsi että siinä säädetty määräaika on, yhdenmukaisesti muihin lakeihin ehdotettujen muutosten kanssa, kolme vuotta laskettuna sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana työntekijälle syntyi oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun saatavaan.

16 a ja 16 b §. *Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa.* Poikkeuslupan ehdot. Yleisperusteluissa ja merimiesten vuosilomalain 26 ja 27 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa esitetyn perusteella ehdotetaan myös merityöaikalakiin lisättäväksi säännökset ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävästä vapautuksesta noudattaa merityöaikalain säännöksiä suomalaisessa aluksessa.

16 c §. *Lain soveltaminen ulkomaalaisessa aluksessa.* Yleisperusteluissa ja merimiesten vuosilomalain 28 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa esitetyn perusteella ehdotetaan myös merityöaikalakiin lisättäväksi säännös, jonka nojalla valtioneuvosto voisi määrätä noudatettavaksi merityöaikalain säännöksiä ulkomaalaisessa aluksessa suomalaisen työnantajan ja suomalaisten työntekijäin välisissä työsuhteissa.

20 §. *Työaikapäiväkirja.* Voimassa olevaan merityöaikalakiin ei sisälly säännöstä työaikapäiväkirjan säilyttämisvelvollisuudesta. Epäselvyyksien välttämiseksi ja näyttövaikeuksien helpottamiseksi ehdotetaan, että lakiin lisättäisiin jo nyt merimiesten vuosilomalakiin sisältyvän säännöksen kaltainen säännös työnantajan velvollisuudesta säilyttää työaikapäiväkirja aina sen päättämistä vuotta seuraavan neljännen kalenterivuoden loppuun tai jos korvauksista on nostettu kanne, siihen saakka kun riittä on ratkaistu lainvoimaisella tuomiolla.

28 §. *Tuomioistuim.* Ehdotus on jo edellä tarkasteltujen merimiesten vuosilomalain ja merimieslain vastaavien säännösten kaltainen.

1.4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa

23 §. *Työaikaluetelot.* Yhdenmukaisesti edellä tarkastellun merityöaikalain 20 §:n kanssa ehdotetaan työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettuun lakiin lisättäväksi säännös työnantajan velvollisuudesta säilyttää työaikaluetelot.

25 §. *Kanneaika.* Säännösehdotus on muutoin voimassa olevan lain vastaavan säännöksen kaltainen, paitsi että kanneaika ehdotetaan yhdenmukaistettavaksi muiden edellä tarkasteltujen lakien mukaisten kanneaikojen kanssa.

30 §. *Tuomioistuim.* Ehdotus on jo edellä tarkasteltujen merimiesten vuosilomalain, merimieslain ja merityöaikalain vastaavien säännösten kaltainen.

2. Voimaantulo

Ehdotetut lainmuutokset olisi saatettava voimaan mahdollisimman pian. Ehdotetulla merimiesten vuosilomalailla muutetaan eräiltä osin melko olennaisesti nyt noudatettavia vuosilomajärjestelyjä. Lakia joudutaan lisäksi soveltamaan varsin paljon toisistaan poikkeavissa töissä. Sano-

tun vuoksi on välttämätöntä, että merenkulun työmarkkinaosapuolet neuvottelevat ja sopivat ennen lain voimaansaattamista voimaantuloon liittyvistä teknisistä järjestelyistä yksityiskohtaisesti.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Merimiesten vuosilomalaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin työhön, jota työntekijä tekee sopimuksen perusteella työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla.

Tätä lakia ei sovelleta työhön, jota:

1) tekee henkilö, joka saa palkkansa yksinomaan voitto-osuutena,

2) tekee työnantajan puoliso tai lapset, tai

3) tehdään uittokalustolla, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuunottamatta.

Tätä lakia ei sovelleta myöskään työhön, jota on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-, huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä tahi jota tehdään seuraamatta alusta vain sen ollessa kiinnitettyä laituriin tai varmallalla ankkuripaikalla, jos mainitut työt kuuluvat vuosilomalain (272/73) alaan.

2 §

Vuosiloman pituus

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja yksi kuudesosa arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhte on jatkunut yhdenjaksoisesti yli vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin tämän jälkeiseltä täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, on päivän osa annettava täytenä lomapäivänä.

Arkipäiviksi ei tätä lakia sovellettaessa lueta itsenäisyyspäivää, joulua eikä juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

Täydeksi lomanmääräytymiskaukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään neljänätoista päivänä.

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina pidetään vuosilomaa määrättäessä niitä päiviä, joina työntekijä on ollut vuosilomalla taikka lakiin tai sopimukseen perustuvalla palkallisella vapaalla, jollei 11 §:n 2 ja 3 momentissa säädetystä muuta johdu.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

1) työpaikan muiden työntekijöiden vuosilomien tai 1 momentissa tarkoitettujen vapaiden takia;

2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen takia, jos hän on palannut työhön välittömästi tällaisen esteen lakattua;

3) sairauden tai tapaturman vuoksi, ei kuitenkaan enempää kuin 75 arkipäivää kahden työsuhteen alusta laskettavan peräkkäisen lomanmääräytymiskauden aikana; jos tällainen este jatkuu keskeytyksittä edellä tarkoitettujen kahden lomanmääräytymiskauden muodostaman jakson päättymisen jälkeen, pidetään tämän sairauden tai tapaturman osalta työssäolopäivien veroisina yhteensä enintään 75 arkipäivää;

4) työnantajan määräämän taikka sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan lääkärintarkastuksen vuoksi;

5) merimieslaissa (423/78) säädetyn synnytysloman tai sitä vastaavan loman aikana;

6) sellaisen kunnallisen tai muun julkisen luottamustehtävän taikka todistajana kuulemisen

takia, josta lain mukaan ei ole ollut oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi ollut sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella;

7) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen takia;

8) työnsä edellyttämän matkustamisen takia, mikäli tällaisia matkustuspäiviä ei muuten luettaisi hänen työssäoloajakseen;

9) muusta syystä, mikäli työnantaja lain mukaan poissaolosta huolimatta on ollut velvollinen maksamaan työntekijälle tällaiselta ajalta palkan;

10) lomauttamisen takia, kuitenkin enintään 30 päivää kerrallaan;

11) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaika-järjestelyn takia, kuitenkin enintään kolme kuukautta kerrallaan; tällaisen työaikajärjestelyn jatkuessa keskeytyksettä lomanmääräytymiskauden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kolmen kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymiskauden vaihtumisesta;

12) opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetun opintovapaan johdosta, kuitenkin enintään 30 päivää kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden ajalta, jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työnantajan hänelle osoittamaan työhön;

13) oppisopimuslain (422/67) mukaiseen, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämään tietopuoliseen koulutukseen osallistumisen takia;

14) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi; kuitenkin voidaan sopia, että työssäoloajan veroiseksi luetaan vain 30 päivää kerrallaan; sekä

15) kausiliikenteessä olevan aluksen talvehtimisen johdosta.

4 §

Vuosilomaoikeus

Työntekijällä on oikeus vuosilomaan kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta ja tämän jälkeen aina kuuden kuukauden välein (*lomanmääräytymiskausi*) edellisen vuosilomaoikeuden syntymisestä.

Jos työntekijälle annetaan vuosiloman osa 6 §:ssä tarkoitetulla tavalla merimieslain 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä, alkaa uusi kuuden kuukauden jakso 1 momentissa säädetystä poiketen viimeksi mainitun loman alkaessa.

5 §

Vuosiloman antaminen

Vuosiloma on annettava niin pian kuin aluksen työvoimatilanne sallii, kuitenkin kuukauden kuluessa lomaoikeuden syntymisestä. Jos työntekijän työ- ja vapaa-aikajaksot määräytyvät työehtosopimukseen perustuvan vuorottelujärjestelmän mukaan, voidaan vuosiloma kuitenkin antaa vuorottelujärjestelmän toteuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisena ajankohtana siirtämättä lomaa kuitenkaan yli kahdella kuukaudella lomaoikeuden syntymisestä.

Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta on 1 momentissa säädetystä riippumatta annettava toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana.

Vuosiloma voidaan sopia annettavaksi muunkin kuin 1 ja 2 momentissa säädettyinä aikana. Lomaa ei voida kuitenkaan sopia siirrettäväksi yli kuudella kuukaudella lomaoikeuden syntymisestä.

6 §

Vuosiloman antaminen synnytyks- tai vastaavan loman yhteydessä

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa merimieslain 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä. Näin annettavan vuosiloman osan tulee olla vähintään kuuden päivän pituinen.

Loppuosa sen lomanmääräytymiskauden vuosilomasta, jonka aikana synnytysloma tai sitä vastaava loma on alkanut, voidaan antaa seuraavalta lomanmääräytymiskaudelta annettavan vuosiloman yhteydessä.

7 §

Vuosiloman alkaminen ja päättyminen

Ilman työntekijän suostumusta ei lomaa saa antaa suomalaiselle eikä Suomessa asuvalle työntekijälle muussa kuin jossakin Suomen satamassa. Muulle työntekijälle on loma annettava hänen kotimaansa satamassa taikka satamassa, jossa työ-sopimus on solmittu.

Jos loman antaminen 1 momentissa tarkoitettussa satamassa edellyttää matkustamista, joka kestää yli 12 tuntia, katsotaan loman alkavan markkallelähtöpäivää seuraavana päivänä kello 24.

Muussa tapauksessa katsotaan loman alkavan matkallelähtöpäivänä kello 24.

Vuosiloman tai sen osan päätyttyä on työntekijällä oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti lomalle. Jollei muusta sovita, tulee työntekijän palata lomalta siten, että hän säännönmukaisen työaikansa mukaisesti voi aloittaa työn aluksessa tai matkan alukseen.

8 §

Vuosiloman jakaminen

Vuosiloman tulee olla yhdenjaksoinen. Toinen kahden peräkkäisen lomanmääräytymiskauden lomasta voidaan kuitenkin antaa kahdessa tai useammassa osassa.

Edellytyksenä lokakuun 1 päivän ja toukokuun 1 päivän välisenä aikana annettavan loman jakamiselle 1 momentissa tarkoitetulla tavalla on, että se on tarpeen työn käynnissä pitämiseksi tai että työntekijä suostuu siihen. Toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välisenä aikana annettava loma voidaan jakaa vain työntekijän suostumuksella.

9 §

Vuosiloman siirtäminen

Milloin työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden, synnytyksen taikka tapaturman johdosta työkyvytön, on loma, jos työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tahi sen osan siirtämiseen, jos loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- taikka muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Milloin sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työntekijän työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli seitsemän päivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ole luettava vuosilomaksi, jos työntekijä ilman aiheutonta viivytystä tätä pyytää. Työnantajan vaatimuksesta on työntekijä velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa siirretty loma on annettava viimeistään siirrettyä lomaa seuraavan loman yhteydessä. Kuitenkin on työehtosopimuksen perustuvan vuorottelujärjestelmän vuoksi siirretty loma, mikäli mahdollista, annettava ennen syyskuun 30 päivää.

10 §

Työntekijän kuuleminen vuosiloman ajankohdasta ja vuosiloman ajasta ilmoittaminen

Ennen vuosiloman ajankohdan määräämistä on työnantajan varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä asiasta.

Vuosiloman ajasta työnantajan on ilmoitettava työntekijälle mikäli mahdollista kuukautta ja kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista, paitsi 9 §:n 3 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitetuissa tapauksissa vähintään kolme päivää ennen sitä.

11 §

Työsuhteen jatkuminen

Työsuhteen ei katsota keskeytyneen yrityksen omistajan tai haltijan vaihtumisen johdosta eikä siitä syystä, että työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla on määräysvalta. Aikaisemmalla työnantajalla katsotaan olevan määräysvalta myös silloin, kun henkilöllä on osuus kummassakin yrityksessä ja hänellä yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa on määräysvalta niissä molemmissa.

Jos työntekijä ei lomansa tai sen osan päättyessä halua jatkaa työsuhdettaan, voi hän työsuhteessaan muutoin sovellettavasta irtisanomisajasta riippumatta saattaa työsuhteensa lakkaamaan ilmoittamalla tästä työnantajalleen kirjallisesti viimeistään viikkoa ennen loman päättymistä, jos hän kuuluu miehistöön, ja viimeistään kahta viikkoa ennen, jos hän kuuluu päällystöön. Tällöin työsuhde päättyy loman päättyessä, jollei toisin sovita.

Työntekijän katkaistessa työsuhteensa 2 momentissa tarkoitetulla tavalla, ei työsuhteen päättymistä välittömästi edeltäneitä vuosiloma- ja 3 §:n 1 momentissa tarkoitettuja vapaapäiviä pidetä työssäolopäivien veroisina päivinä. Edellä säädettyä ei ole sovellettava, jos työntekijä lomansa yhteydessä irtisanoa työsuhteensa noudattaen siinä muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa.

12 §

Asevelvollisuusajan vaikutus työsuhteen jatkumisaikaan

Edellä 2 §:n 1 momentissa ja jäljempänä 19 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ei

työsuhteen jatkumisaikaan lueta sitä aikaa, jolloin työ on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijä asevelvollisena on ollut suorittamassa vakinaista palvelusta.

13 §

Vuosilomapalkka

Työntekijälle on vuosiloman ajalta maksettava palkka, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa lomapäivien ja lomaan liittyvien muiden vapaapäivien määrällä.

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kuukausipalkka tai, milloin kuukausipalkkaa ei ole määrätty, lomanmääräytymiskauden keskimääräinen kuukausiansio kolmellakymmenellä sekä kertomalla näin saatu tulos kertoimella 1,18.

Vuosilomapalkan perusteena olevaa kuukausipalkkaa tai keskimääräistä kuukausiansiota määrättäessä luetaan palkkaan kuuluvaksi suhteessa lomanmääräytymiskauden pituuteen kaikki kiinteät lisät ja korotukset, jotka työn laadun mukaan on tänä kautena maksettu vähintään kuukauden ajalta ylityöajalta maksettavaa tai maksetuksi katsottavaa palkkaa lukuunottamatta.

14 §

Luontoisedut vuosiloman aikana

Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.

Jos työntekijä ei loman aikana käytä hyväkseen luontoisetuja, on hänellä oikeus saada niistä rahakorvaus, myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapäivältä, itsenäisyyspäivältä, joulua- ja juhannusaatolta, pääsiäislauantailta sekä vapunpäivältä. Jollei luontoisedun suuremmasta rahakorvauksesta ole sovittu, lasketaan se valtioneuvoston vahvistamien perusteiden mukaan.

15 §

Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman tai sen osan alkamista.

Maksaessaan lomapalkan on työnantaja velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan suuruus ja sen määräytymisperusteet.

16 §

Vuosilomamatkat

Vuosilomaan oikeutetulla työntekijällä on oikeus vapaaseen matkaan ylläpitolineen sille paik-

kakunnalle, jonka satamassa loma on 7 §:n 1 momentin mukaan annettava, sekä paluumatkaan takaisin alukselle loman päätyttyä.

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merimieslain 54 §:n 3 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:ssä säädettyllä tavalla merimieslain 32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä.

Jos aluksen lasketaan kuukauden kuluessa lomaoikeuden syntymisestä saapuvan satamaan, josta matka lomalle voidaan järjestää huomattavasti pienemmin kustannuksin kuin jos matkalle lähdetäisiin heti lomaoikeuden synnyttyä, eikä työntekijä halua siirtää lomalle lähtöään tapahtuvaksi mainitusta satamasta, on hänen itse suoritettava edellä tarkoitettujen kustannusten erotus.

17 §

Vapaiden matkojen kustannukset ja matkojen järjestäminen

Edellä 16 §:ssä tarkoitetuista vapaista matkoista aiheutuvat kustannukset suoritetaan puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista. Mikäli työnantaja suorittaa myös 16 §:n 1 momentissa tarkoitettua paikkakunnan ja työntekijän kotipaikkakunnan välisistä matkoista aiheutuvat kustannukset, maksetaan valtion varoista puolet työnantajalle näin aiheutuneista kustannuksista, jos alus on vuosilomamatkan alkaessa ollut ulkomaan satamassa.

Edellä 16 §:ssä tarkoitettut matkat järjestää työnantaja.

18 §

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä on työntekijällä, joka sen aikana on ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä, oikeus vuosiloman sijasta saada 13 ja 14 §:ssä säädettyä vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus.

Lomakorvauksena on kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta suoritettava palkka kahdelta ja yhdeltä kuudesosa päivästä. Jos työ-

suhde on jatkunut yhdenjaksoisesti yli vuoden, on lomakorvauksena vastaavasti suoritettava palkka kahdelta ja puolelta päivältä.

19 §

Lomakorvauksen laskeminen ja antaminen eräissä tapauksissa

Jos työntekijä on niinä kalenterikuukausina, jolloin työsuhde alkoi ja päättyi, ollut työssä yhteensä vähintään neljänätoista päivänä eikä siltä ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi kuukaudeksi. Jos työntekijä on mainittuina kuukausina ollut työssä yhteensä vähintään neljäkymmentäneljä päivää, luetaan tämä aika kahdeksi kuukaudeksi.

Milloin osa vuosilomasta annetaan, ennen kuin oikeus vuosilomaan on syntynyt, on lomaan sisältyvien arkipäivien lukumäärä vähennettävä niiden päivien lukumäärästä, joiden nojalla lomakorvaus lasketaan.

Edellä 18 §:ssä ja tässä pykälässä tarkoitettu oikeus lomakorvaukseen on myös asevelvollisena vakinaista palvelusta suorittamaan ryhtyvällä työntekijällä, vaikka hänen työsuhteensa ei ole päättynyt.

20 §

Palvelurahat

Jos työn vastike on sovittu tai on katsottava edellytetyn suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavilla palvelurahoilla, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle 13 ja 14 §:ssä säädetyn vuosilomapalkan tai 18 ja 19 §:ssä tarkoitetun lomakorvauksen myös palvelurahoista kertyneen ansion perusteella noudattaen soveltuvien osin, mitä sanotuissa pykälissä on säädetty.

21 §

Työn teettäminen tai tekeminen vuosiloman aikana

Työnantaja ei saa pitää työntekijää työssä tälle kuuluvan vuosiloman aikana, eikä työntekijä saa vuosiloman aikana tehdä ammattiinsa kuuluvaa vastikkeellista työtä.

22 §

Kanneaika

Työntekijän oikeus vuosilomapalkkaan tai lomakorvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole

nostettu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

23 §

Säännösten ehdottomuus

Sopimus, jolla vastoin tämän lain säännöksiä vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.

24 §

Poikkeukset lain säännöksistä

Työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella sopia vuosiloman antamisesta ja jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisinkin kuin edellä tässä laissa on säädetty.

Työehtosopimuksen 1 momentissa tarkoitettu ja määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan sanottujen sopimusten määräyksiä. Työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä saadaan noudattaa sopimuksen lakkaamisen jälkeen sopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä 1 ja 2 momentissa on säädetty, sovelletaan vastaavasti valtion viranomaisen taikka kunnallisen sopimusvaltuuskunnan tahi sen antamaan valtuutukseen perustuen kunnan tai kuntainliiton taikka evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan tai sen antamaan valtuutukseen perustuen sanotun kirkon, seurakunnan, seurakuntaliiton tai muun seurakuntain yhtymän ja asianomaisen yhdistyksen välillä tehtyyn työehtosopimukseen sekä yksityisten valtionapulaitosten sopimusvaltuuskunnan tai sen antamaan valtuutukseen perustuen yksityisen valtionapua saavan yhteisön tai laitoksen ja asianomaisen yhdistyksen välillä tehtyyn toimiehtosopimukseen.

25 §

Oikeus lakisäateistä pitempään vuosilomaan

Milloin työntekijällä on sopimuksen mukaan oikeus tässä laissa säädettyä pitempään lomaan,

on tämän lain vuosilomaa ja vuosilomapalkkaa koskevia säännöksiä vastaavasti sovellettava myös lakisääteistä pitempään lomaan, jollei sopimuksesta muuta ilmene.

Jollei toisin ole sovittu, voidaan lakisääteisen vuosiloman ylittävä osa antaa kuitenkin 5 §:n 2 momentissa tarkoitetun ajanjakson ulkopuolella, mutta viimeistään seuraavalta lomanmääräytymiskaudelta annettavan loman yhteydessä.

Jollei toisin ole sovittu, on työntekijällä työnantajan irtisanoessa työsopimuksen oikeus saada sopimuksen mukaista tässä laissa säädettyä pitempää vuosilomaa vastaava lomakorvaus, joka lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän lain lomakorvausta koskevia säännöksiä.

26 §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaalaisen käyttöön, voi sosiaali- ja terveysministeriö aluksen omistajan hakemuksesta vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on asianomaisille suomalaisille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille varattava tilaisuus lausunnon antamiseen ja muutoinakin pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijäin tässä laissa säädettyyn asemaan.

27 §

Poikkeusluvan ehdot

Edellä 26 §:ssä tarkoitettu poikkeuslupa voidaan myöntää vain määräajaksi ja siihen voidaan liittää tarpeelliseksi katsottavia ehtoja.

Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava sosiaali- ja terveysministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten johdosta voidaan poikkeusluvassa määrättyjä ehtoja muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijän edellä tarkoitettua asemaa, voidaan poikkeuslupa peruuttaa.

Lupa voidaan peruuttaa myös, jos siinä asetettuja ehtoja ei noudateta.

28 §

Lain soveltaminen ulkomaalaisessa aluksessa

Valtioneuvosto voi määrätä, että tämän lain säännöksiä on noudatettava myös ulkomaalaisessa aluksessa suomalaisen työnantajan ja suomalaisten työntekijäin välisissä työsuhteissa.

29 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säännökset ja määräykset työntekijäin nähtävänä aluksessa tai merimieslain 2 §:n 3 momentissa tarkoitetussa kotimaanliikenteessä muussa sopivassa paikassa.

30 §

Kirjanpitovelvollisuus

Työnantajan on pidettävä työntekijöiden vuosilomista ja heille maksetuista vuosilomapalkoista sekä lomakorvauksista sellaista kirjanpitoa, josta voidaan todeta työsuhteitten alkamisajat, työnteon keskeytykset, työsuhteitten päättymiset sekä lomien ajankohdat ja palkkojen sekä korvausten suuruudet samoin kuin ne perusteet, joiden nojalla loman pituudet sekä palkkojen ja korvausten suuruudet on määrätty. Työsuojeluhallitus voi määrätä, että tässä momentissa tarkoitettut tiedot on merkittävä sen vahvistaman kaavan mukaiselle lomakkeelle.

Pyydettyäessä työnantajan on näytettävä valvontaviranomaiselle ne asiakirjat, joista 1 momentissa mainitut seikat käyvät ilmi. Työntekijällä tai hänen edustajallaan on oikeus saada tieto työntekijän lomaa koskevista merkinnöistä. Työnantajan on pyynnöstä annettava merkinnöistä kirjallinen selvitys.

Kirjanpito on työnantajan säilytettävä vähintään neljä vuotta sen päättämisen jälkeen ja, jos siinä mainitusta lomasta tai korvauksesta nostetaan kanne, kunnes riita on lainvoimaisella tuomiolla ratkaistu.

31 §

Lain säännösten rikkominen

Työnantajaa, joka ei anna työntekijälle vuosilomaa niin kuin tässä laissa on säädetty tai joka vastoin lain säännöksiä pitää työntekijää työssä vuosiloman ajaksi määräämäänään aikana, on tuomittava merimiesten vuosilomalain säännösten rikkomisesta sakkoon. Samalla työnantaja on veloitettava, jos työntekijä vaatii suorittamaan

tälle työstä maksetun palkan lisäksi saamatta jääneeltä vuosilomalta 13 ja 14 §:n mukaan lasketut palkkaedut kaksinkertaisina. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta tällaiseen korvaukseen, jos työssä pitäminen on tapahtunut hänen ehdotuksestaan.

Jos työnantaja ei suorita vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta niin kuin tässä laissa säädetään, hänet on tuomittava niin kuin 1 momentissa on säädetty. Työnantajaa ei kuitenkaan ole tuomittava rangaistukseen, ellei laiminlyönti ole ollut tahallinen tai johtunut törkeästä huolimattomuudesta, eikä silloin, kun laiminlyönti on johtunut maksukyvyttömyydestä.

32 §

Virheellinen vuosilomakirjanpito. Työnantajan edustajan rangaistusvastuu

Työnantajaa, joka välttyäkseen antamasta työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja on pitänyt väärin 30 §:n 1 momentissa tarkoitettua kirjanpitoa taikka muuttanut sitä tahi sen hävittänyt, kätkenyt tai tehnyt mahdottomaksi lukea, on tuomittava *virheellisestä merimiesten vuosilomakirjanpidosta* sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi, jollei teosta muualla ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

Jos työnantajan edustaja syyllistyy 31 §:ssä tai tässä pykälässä rangaistavaksi säädettyyn tekoon eikä sitä samalla voida lukea myös työnantajan syyksi, rangaistaan ainoastaan edustajaa.

33 §

Syytteenpano-oikeus

Virallinen syyttäjä ei saa nostaa syytettä 31 §:n 2 momentissa tarkoitettujen vuosilomapalkan tai lomakorvausten suorittamatta jättämisestä, ellei asianomistaja ole ilmoittanut sitä syytteeseen pantavaksi.

34 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

35 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa

määräytyy ensimmäinen tuomioistuin niin kuin merilain (167/39) 260 ja 261 §:ssä tai merioikeusjuttujen, meriselitysten ja eräiden muiden merilain mukaisten asioiden sekä aluerekisteriasoiden hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa annetun lain (894/80) 1 §:ssä on säädetty. Muutoin on oikeudenkäynnissä noudatettava, mitä oikeudenkäymiskaassa on säädetty.

36 §

Katselmus

Milloin työntekijän lomalle lähdön tai lomalta paluun johdosta on toimitettava päästö- ja otto-katselmuksia, katselmukset on suoritettava palkkiota.

37 §

Asetuksenantovaltuus

Tarkemmat määräykset tämän lain soveltamisesta annetaan tarvittaessa asetuksella.

38 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 198 .

Tällä lailla kumotaan 23 päivänä toukokuuta 1975 annettu merimiesten vuosilomalaki (353/75) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

39 §

Siirtymäsäännöksiä

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työsuojelulain sovelletaan, jollei toisin sovita, tämän lain voimaan tullessa ollutta lakia. Jos sopimus on tehty toistaiseksi, ei aikaisempaa lakia kuitenkaan sovelleta kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimassa ollessa lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syn takia, mutta työ jatkuu niin kuin merimieslain 42 §:ssä sanotaan, on sopimussuhteeseen siitä lähtien sovellettava tätä lakia.

2.

Laki

merimieslain 67 ja 88 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 67 ja 88 § näin kuuluviksi:

67 §

Hyvike- ja korvausoikeuden vanhentuminen

Työntekijän oikeus 65 §:ssä tarkoitettuun hyvikeeseen ja 66 §:ssä tarkoitettuun korvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa työsopimuksen irtisanomisesta tai purkamisesta.

88 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa määräytyy ensimmäinen tuomioistuin niin kuin

merilain 260 ja 261 §:ssä tai merioikeusjuttujen, meriselitysten ja eräiden muiden merilain mukaisten asioiden sekä alusrekisteriasioden hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa annetun lain (894/80) 1 §:ssä on säädetty. Muutoin on oikeudenkäynnissä noudatettava mitä oikeudenkäymiskaassa on säädetty.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 198 .

3.

Laki

merityöaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 9 päivänä huhtikuuta 1976 annetun merityöaikalain (296/76) 15 §:n 1 momentti ja 28 § sekä
lisätään lakiin uusi 16 a—16 c § ja 20 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

15 §

Kanneaika

Työntekijän oikeus tässä luvussa tarkoitettuun rahana tai vapaa-aikana suoritettavaan varsinaiseen ylityökorvaukseen tai vastikkeeseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana sellainen oikeus syntyi.

16 a §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaalaisen käyttöön, voi sosiaali- ja terveysministeriö aluksen omistajan hakemuksesta vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan.

Poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on asianomaisille suomalaisille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille varattava tilaisuus lausunnon antamiseen ja muutoinkin pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijäin tässä laissa säädettyyn asemaan.

16 b §

Poikkeusluvan ehdot

Edellä 16 a §:ssä tarkoitettu poikkeuslupa voidaan myöntää vain määräajaksi ja siihen voidaan liittää tarpeelliseksi katsottavia ehtoja.

Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava sosiaali- ja terveysministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten johdosta voidaan poikkeusluvassa määrättyjä ehtoja muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijän edellä tarkoitettua asemaa, voidaan poikkeuslupa peruuttaa.

Lupa voidaan peruuttaa myös, jos siinä asetettuja ehtoja ei noudateta.

16 c §

Lain soveltaminen ulkomaalaisessa aluksessa

Valtioneuvosto voi määrätä, että tämän lain säännöksiä on noudatettava myös ulkomaalaisessa

aluksessa suomalaisen työnantajan ja suomalaisten työntekijäin välisissä työsuhteissa.

20 §

Työaikapäiväkirja

Työaikapäiväkirja on säilytettävä vähintään neljä vuotta sen päättämistä seuraavan kalenterivuoden päättymisestä ja, jos varsinaisesta ylityökorvauksesta tai vastikkeesta nostetaan kanne, kunnes riita on ratkaistu lainvoimaisella tuomiolla.

28 §

Tuomioistuim

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa määrätty ensimmäinen tuomioistuin niin kuin merilain 260 ja 261 §:ssä tai merioikeusjuttujen, meriselitysten ja eräiden muiden merilain mukaisten asioiden sekä alusrekisteriasioden hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa annetun lain (894/80) 1 §:ssä on säädetty. Muutoin on oikeudenkäynnissä noudatettava mitä oikeudenkäymiskaaressa on säädetty.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 198 .

4.

Laki**työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26 päivänä maaliskuuta 1982 annetun lain (248/82) 25 ja 30 § sekä

lisätään 23 §:ään uusi 2 momentti seuraavasti:

23 §

Työaikaluetellot

Työnantajan on säilytettävä edellä 1 momentissa tarkoitettu luettelo vähintään neljä vuotta sen päättämistä seuraavan kalenterivuoden päättymisestä ja, jos 25 §:ssä tarkoitetuista korvauksista nostetaan kanne, kunnes riita on ratkaistu lainvoimaisella tuomiolla.

25 §

Kanneaika

Oikeus 7 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitettuun korvaukseen sekä 13—17 §:ssä säädettyyn korvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana sellainen oikeus synti.

30 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa määräytyy ensimmäinen tuomioistuin niin kuin merilain 260 ja 261 §:ssä tai merioikeusjuttujen, meriselitysten ja eräiden muiden merilain mukaisten asioiden sekä alusrekisteriasioden hoita-

misesta Ahvenanmaan maakunnassa annetun lain (894/80) 1 §:ssä on säädetty. Muutoin on oikeudenkäynnissä noudatettava, mitä oikeudenkäymiskaaressa on säädetty.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 198 .

Helsingissä 28 päivänä lokakuuta 1983

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Sosiaali- ja terveysministeri *Eeva Kuuskoski-Vikatmaa*