

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi merimieslain muuttamisesta ja eräihin siihen liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Vuoden 1990 aikana lakisääteistä työsuhteturvajärjestelmää on edelleen kehitetty ja vuosien 1990—1991 talous- ja tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun perustuen on toteutettu eräitä äitiys- ja isyyslomaa sekä hoitovapaata koskevia lainsäädäntömuutoksia. Esityksessä ehdotetaan uuden lainsäädännön ulottamista soveltuvin osin myös merenkulun alalle.

Merimieslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että äidin, joka aloittaa äitiysloman aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, on ilmoitettava tästä työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa ja siten, että valinnaisena äitiys- ja vanhempainloman aikana käytettävästä isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen loman käyttämistä. Työnantajalle olisi ilmoitettava alle kaksivuotiaan lapsen hoitovapaan käyttämisestä kahta kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä.

Esityksessä ehdotetaan, että määrätynlaisessa riskialttiissa työssä työskentelevälle raskaana olevalle naiselle olisi työpaikalla pyrittävä raskauden ajaksi järjestämään muuta hänelle sopivaa työtä ottaen huomioon hänen ammatitaitonsa ja kokemuksensa, jollei riskitekijää voida työstä tai työolosuhteista poistaa. Siinä tapauksessa, etteivät työpaikalla suoritettavat järjestelyt olisi mahdollisia, olisi työntekijällä merimieslain nojalla oikeus saada erityisäitiyslomaksi se aika, jolta hänelle suoritettaisiin sairausvakuutuslain nojalla erityisäitiysrahaa.

Tarkoituksena on, että vakuutettu voisi

tällaisessa tapauksessa erityisäitiysrahan turvin jäädä erityisäitiyslomalle ennen varsinaisen äitiysrahakauden alkua. Työntekijälle kertyisi myös tältä ajalta vuosilomaa. Merimiesten vuosilomalakia ehdotetaan tästä syystä muutettavaksi. Erityisäitiysraha olisi korvausta työstä poissaolon aiheuttamasta ansionmenetyksestä. Etuutta maksettaisiin enintään äitiysrahakauden alkamiseen saakka. Erityisäitiysrahajärjestelmän ulottaminen merimieslain soveltamispiirissä tehtävään työhön edellyttää myös sairausvakuutuslain tarkistamista.

Esityksellä pyritään lisäksi parantamaan työntekijän oikeusturvaa työ sopimuksen päättämistilanteissa. Työsopimuksen päättämistilanteessa noudatettavaa menettelyä ehdotetaan täsmennettäväksi. Työsopimuksen irtisanominen ja purku olisi tehtävä kirjallisesti. Työnantajan on ehdotuksen mukaan annettava kirjallinen selvitys irtisanomiseen tai purkuun johtaneista syistä. Työnantajan on lisäksi toimitettava irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon. Hyvike perusteettomasta työ sopimuksen irtisanomisesta henkilöön liittyvän syyn perusteella ehdotetaan vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkan suuruiseksi.

Työttömyysturvalakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä otetaan huomioon myös merimiesten irtisanomissuojan kehittyminen.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan puolen vuoden kuluttua sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen tausta ja tavoitteet

Merenkulkupoliittisessa ohjelmassa vuodelta 1991 on eri viranomaisten ja merenkulun työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä määritelty merenkulun keskeiset tavoitteet ja osoitettu yhteisesti hyväksytyt keinot maamme merenkulkupoliittikan toteuttamiseen lähivuosina. Ohjelmaan perustuen on annettu maamme erityisolosuhteet huomioon ottava laki ulkomaanliikenteen kauppa-alusluettelosta (1707/91), joka tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1992. Sillä on pyritty varmistamaan tulevina vuosina Suomen kauppalaivastolle kansainvälisesti katsoen vertailukelpoiset toimintaedellytykset.

Merenkulkupoliittisessa ohjelmassa on myös sovittu toimittavan niin kansainvälisissä kuin kansallisissakin yhteyksissä sen puolesta, että merenkulun turvallisuutta lisätään ja että merialan sosiaali- ja työlaainsäädännön kehittämisessä otetaan huomioon yleinen muilla aloilla tapahtuva kehitys sekä merimiesammattin työn luonteesta johtuvat erityisvaatimukset.

Työympäristön haittavaikutukset lisääntymis- ja terveyteen ovat jo vuoden 1984 tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun perustuen olleet selvitettyinä. Suomessa syntyy vuosittain noin 65 000 lasta, joista 3 %:lla on synnynnäinen epämuodostuma. Epämuodostumien, sikiökuolemien ja keskenmenojen lisäksi sikiökehityksen häiriö voi ilmetä sikiön tai lapsen kasvun hidastumisena tai henkisen kehityksen poikkeavuutena tai mahdollisesti syövästä kehitymisestä. Työympäristöhaitat ovat laivatyössä osittain samoja monien muiden toimialojen ongelmien kanssa. Työympäristön haittatekijöistä aiheutuvat vauriot voidaan kuitenkin usein ehkäistä, minkä vuoksi käytettävissä olevin keinoin olisi pyrittävä estämään kehittyvän sikiön ja raskaana olevan naisen työympäristöperäinen terveyden vaarantuminen.

Perusteellisesti on selvitetty, miten työsuojelun- ja sairausvakuutuslakia muuttamalla voidaan korvata ansionmenetystä erityiskorvauksen muodossa, kun työterveyslääkäri ja raskautta hoitava alan erikoislääkäri ovat työpaikkaselvitystietoihin perustuen lääkärintarkastuksella todenneet työolosuuhdehaitan olemassaolon. Talous- ja tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa vuosille 1990 ja 1991 sovitettiin erityisäitiysrahajärjestelmän toteuttamisesta.

Edellä mainitussa valtion ja työmarkkinaosapuolten tekemässä kokonaisratkaisussa sovittiin myös eräistä äitiys- ja isyyslomaa sekä hoitovapaata koskevista lainmuutoksista. Nämä koskivat ensi sijassa järjestelmien toimivuuden parantamista. Perhe-elämän ja työelämän tarpeiden yhteensovittaminen aiheuttaa pakotakin työpaikkatasolla töiden järjestelyongelmia. Näin ollen on edellytettävä, että järjestelmän joustavuus turvataan niin pitkälle kuin mahdollista siten, ettei lainsäädäntö aseta turhia esteitä käytännön työpaikkakohtaisille ratkaisuille. Merenkulun erityisolosuhteista johtuu, ettei työlaainsäädännön yleinen kehitys sellaisenaan varsinkaan kaikkien hoitovapaoikeusmuotojen osalta ole huomioon otettavissa merityölaainsäädännön uudistustyössä.

Kansainvälisten selvitysten mukaan on päädytty arvioon, että inhimilliset tekijät aiheuttavat 80 prosenttia merionnettomuuksista ja tekninen vika on syynä noin 20 prosentissa. Työturvallisuuslakia (299/58) on sovellettava myös merityöhön. Lakiin lisättiin vuonna 1988 säännös (9 c §) työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Vuonna 1979 hyväksyttiin YK:n alaisessa Kansainvälisessä merenkulkujärjestössä (IMO) päätöslauselma (A.443(XI)), jonka mukaan aluksen päällikkö tulee suojata erottamiselta sellaisissa tapauksissa, jolloin hän on noudattanut voimassa olevia turvallisuusmääräyksiä tai oman ammattitaitonsa perusteella tehnyt meriturvallisuusratkaisuja, jotka eivät ole olleet varustamon tai rahtaaajan omaksumien käsitysten mukaisia. Vuonna 1989 hyväksytyssä päätöslauselmassa (A.647(16)) on uudelleen viitattu edellä mainittuun päätöslauselmaan.

Aluksen päällikön riittävä työsuhteturva on omalta osaltaan vaikuttamassa ennaltaestävästi onnettomuuksien syntymiseen. Aluksen päällikön irtisanomissuojaan eräissä erityistilanteissa on myös kansainvälisen asiaan liittyneen keskustelun valossa kiinnitettävä erityistä huomiota alan lainsäädäntöä kehitettäessä.

2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

2.1. Lainsäädäntö ja ehdotetut muutokset

Merimieslakia (423/78) täydennettiin viimek-

si lainmuutoksilla, jotka tulivat voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1991. Tällöin sisällytettiin merimieslakiin tilapäistä hoitovapaa-oikeutta koskeva säännös ja nykyistä yksityiskohtaisemmat säännökset taloudelliseen ja tuotannolliseen syyhyn perustuvan irtisanomisoikeuden sisällöstä, samalla kun myös lomautusoikeutta rajattiin, irtisanomisaikoja pidennettiin ja työntekijän oikeutta päästä takaisin entiseen työhönsä parannettiin. Merimieslakia täsmennettiin vielä lisäksi siten, ettei työnantajalla ole oikeutta yksipuolisesti päättää vastikevapaan sijoittamisesta irtisanomisajalle, jos työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Irtisanomisajan palkan määräytymisperusteita myös selvennettiin.

Merimieslain viimeisen uudistus- ja tarkistusvaiheen jälkeen on työ- ja sosiaalilainsäädäntöön tehty muutoksia, joilla on heijastusvaikutuksia myös merenkulun työmarkkinasuhteisiin.

Työsopimuslakia (320/70) muutettiin vuonna 1990 siten, että pienten lasten vanhempien mahdollisuutta lyhentää työaikaansa määräajaksi lapsen hoidon vuoksi laajennettiin. Lisäksi pidennettiin ja täsmennettiin äitiys- ja isyysloman sekä alle kaksivuotiaan lapsen hoitamista varten otettavan hoitovapaan käyttämistä koskevia ilmoitusajkoja. Muutokset tulivat voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991.

Työsopimuslain, vuosilomalain (272/73) ja sairausvakuutuslain (364/63) muutoksilla toteutettiin erityisäitiysrahajärjestelmä 1 päivästä heinäkuuta 1991 alkaen. Erityisäitiysrahaan on oikeutettu työntekijä, jonka työhön tai työolosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle ja jolle ei voida järjestää muuta työtä ja joka sen vuoksi joutuu olemaan pois työstä.

Syyskuun alusta 1991 lukien tulivat voimaan työsopimuslain uuden 3 a luvun säännökset työsopimuksen päättämismenettelystä. Näillä korvattiin työsopimuksen irtisanomismenettelystä annettu laki (124/84).

Merimieslakia ehdotetaan edellä kuvatun lainsäädäntökehityksen pohjalta muutettavaksi siten, että äidin, joka aloittaa äitiysloman aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, olisi ilmoitettava tästä työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voisivat halutessaan sopia asiasta myös

toisin. Myös äitiys- ja vanhempainloman aikana mahdollisesti käytettävästä valinnaisesta isyyslomasta olisi ilmoitettava esityksen mukaan työnantajalle kuukautta ennen tällaisen loman käyttämistä. Työnantajalle olisi myös ilmoitettava alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi tarkoitetun hoitovapaan käyttämisestä nykyisen yhden kuukauden sijasta kaksi kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä.

Merimieslakiin ehdotetaan myös muutoksia, joiden mukaan määrätynlaisessa riskialttiissa työssä työskentelevälle raskaana olevalle naiselle olisi aluksella pyrittävä raskauden ajaksi järjestämään muuta hänelle sopivaa työtä ottaen huomioon hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa, jollei riskitekijää voida työstä tai työolosuhteista poistaa. Siinä tapauksessa, etteivät työpaikalla suoritettavat järjestelyt olisi mahdollisia, olisi työntekijällä merimieslain nojalla oikeus saada erityisäitiyslomaksi se aika, jolta hänelle suoritettaisiin sairausvakuutuslain nojalla erityisäitiysrahaa. Tarkoituksena on, että vakuutettu voisi tällaisessa tapauksessa erityisäitiysrahan turvin jäädä erityisäitiyslomallemme ennen varsinaisen äitiysrahakauden alkua. Työntekijälle kertyisi myös tältä ajalta vuosilomaa. *Merimiesten vuosilomalakia* (433/84) ehdotetaan tästä syystä myös muutettavaksi. Etuutta maksettaisiin enintään äitiysrahakauden alkamiseen saakka. Erityisäitiysrahajärjestelmän ulottaminen merimieslain soveltamispiirissä tehtävään työhön edellyttää myös *sairausvakuutuslain* tarkistamista.

Esityksellä pyritään lisäksi parantamaan työntekijän oikeusturvaa työsopimuksen päättämistilanteissa ja selkeyttämään ja yksinkertaistamaan työsuhteturvajärjestelmää. Työsopimuksen päättämistilanteessa noudatettavaa menettelyä ehdotetaan täsmennettäväksi. Työsopimuksen irtisanominen ja purku olisi tehtävä kirjallisesti. Työnantajan on ehdotuksen mukaan annettava kirjallinen selvitys irtisanomiseen tai purkuun johtaneista syistä. Samoin työnantajan on toimitettava irtisanominen kohdullisissa ajassa siitä lukien, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon. Hyvikeperusteettomasta työsopimuksen irtisanomisesta työntekijän henkilöön liittyvän syyn perusteella ehdotetaan vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkan suuruisiksi. Jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa kolmivuotisen kanneajan alkamisesta, on asia kaikissa oikeusasteissa ehdotuksen mukaan käsiteltävä kiireellisenä. Lomautusta koskevaa

säännöstä ehdotetaan selvennettäväksi. *Työttömyysturvalakia* (602/84) ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä otetaan huomioon myös merimiesten irtisanomissuojan kehittyminen.

2.2. Asian valmistelu

Merimiesasiain neuvottelukunta teki 26 päivänä maaliskuuta 1992 työministeriölle yksimielisen esityksen merimieslain, merimiesten vuosilomalain 3 §:n, sairausvakuutuslain 23 g §:n ja työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta. Neuvottelukunnassa, joka toimii työministeriön yhteydessä, ovat eri hallinnonalojen viranomaisten lisäksi edustettuina kaikki merenkulkualan työntekijä- ja työnantajajärjestöt. Tämä hallituksen esitys perustuu neuvottelukunnan esitykseen.

3. Esityksen organisatoriset ja taloudelliset vaikutukset

Esityksen toteuttaminen ei edellytä lisähenkilökunnan palkkaamista eikä sillä ole varsinaisia organisaatiovaikutuksia. Lainmuutoksista johtuva koulutus, neuvonta ja ohjaus voidaan hyvin hoitaa olemassa olevilla henkilöstövoimavaroilla sekä merimiesasiain neuvottelukunnan normaalin toiminnan puitteissa asianomaisten jaostojen toimesta. Vuoden 1991 elokuun alusta tuli voimaan valtioneuvoston päätös perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta (1043/91). Päätöksen 3 §:n mukaan työministeriö määrää työsuojeluhallituksen esityksestä kemiallisten aineiden terveysvaaran arviointineuvostoa kuultuaan, mitä työssä esiintyviä kemikaaleja ja muita tekijöitä on pidettävä perimälle, sikiölle tai lisääntymisterveydelle vaaraa aiheuttavina. Kun työturvallisuuslaki ja sen nojalla annetut määräykset ovat sovellettavissa myös merenkulkuelinkeinoissa, voidaan erityisäitiysrahajärjestelmän edellyttämät työsuojelupäätökset valmistella ja toteuttaa olemassa olevan työsuojelu- ja työterveyshuoltoorganisaation puitteissa.

Esityksen vaikutukset varustamoelinkeinoaluteen sekä valtioon ja kuntiin työnantajina ovat vähäiset. Erityisäitiysraha-oikeuden samoin kuin äitiysloma-, isyysloma-, vanhempainloma- ja hoitovapaa-oikeuden käyttöä rajoittaa luonnollisista syistä merenkulkuelinkei-

non erityisluonne omine työaika- ja vapaa-aikajärjestelyineen samoin kuin se, että merenkulkuelinkeinon palveluksessa aluksilla tehtävässä työssä on arviolta noin 5 000 naispuolista merenkulkijaa. Toisaalta laittomista työsopimuksen päättämistä maksettaviksi tulevat korvaukset ovat eräiltä osin suurempia kuin tähän mennessä, mutta toisaalta menettelyjen ja säännösten täsmentyminen ja yhtenäistyminen vähentää kustannuksia.

4. Muita esitykseen liittyviä seikkoja

4.1. Aluksen päällikön työsuhdeturva

Merilain 43 §:n 3 momentin (237/67) mukaan aluksen päällikön on viipymättä ilmoitettava laivanisännälle aluksen merikelpoisuudessa olevasta puutteesta tai viasta, jota ei heti voida korjata. Jollei laivanisäntä halua korjata vikaa tai puutteellisuutta, on päälliköllä oikeus heti luopua toimestaan. Työturvallisuuslakia on sovellettava myös merityöhön.

Merilain ja työturvallisuuslain säännökset huomioon ottaen päällikön toimintaoikeuksia voidaan pitää riittävinä sellaisia tilanteita ajatellen, joissa päällikkö joutuu yksin vastamaan turvallisuusarvioinnista joko merellä tai satamassa. Päälliköllä on tämän lisäksi kuitenkin oltava riittävät takuut työpaikan säilymisestä perusteettomia irtisanomisia vastaan. Työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä sovellettaessa ja toimeenpantaessa on päällikön erityisasema otettava riittävästi huomioon.

4.2. Osittainen hoitovapaa

Työsopimuslain perusteella työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata lapsen hoidon vuoksi sen vuoden loppuun saakka, jona lapsi aloittaa peruskoulun. Vapaata voi saada vain toinen vanhemmista kerrallaan. Osittaisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on lisäksi, että osittaiselle hoitovapaalle jäävän työntekijän työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden.

Osittainen hoitovapaa toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla työajan lyhennyksenä siten, että työaika on kuusi tuntia vuorokaudessa ja 30 tuntia viikossa, jollei muusta ole sovittu. Työnantaja ei voi kieltäytyä

antamasta osittaista hoitovapaata ilman painavaa syytä. Tällainen syy on perusteltava ja sen on aiheutettava merkittävää haittaa työnantajalle tai hänen toiminnalleen. Työntekijä voi pitää osittaista hoitovapaata enintään yhden jakson vuodessa. Jakson vähimmäispituus on kuusi kuukautta paitsi peruskoulun aloittavan lapsen vanhemmilla lukukauden pituus.

Merenkulkuelinkeinon luonteesta johtuu, ettei tähän esitykseen ole sisällytetty säännöksiä osittaisesta hoitovapaasta. Päivittäinen eikä myöskään viikoittainen työajan lyhennys ole toteutettavissa saman mallin mukaisesti erilaisissa tilanteissa ja eri tyyppisillä aluksilla. Työaika- ja vuorottelujärjestelyt aiheuttavat sen, että osittainen hoitovapaoikeus olisi säännel-

tävä usealla eri tavalla eri työskentelyolosuhteita varten. Sisävesi- ja rannikkoliikenteessä, kuten esimerkiksi hinaajilla tai säännöllisessä lauttaliikenteessä taikka pitkän matkan rahti- liikenteessä tarvitaan erilaisia ratkaisuja, jotta osittainen hoitovapaoikeus voidaan toimivalla tavalla käytännössä järjestää.

Edellä esitetty huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista jättää osittaista hoitovapaata koskevat uudistukset sillä tavoin joustavasti ratkaistaviksi kuin työmarkkinaosapuolet asiasta sopivat. Sikäli kun mahdolliset työehtosopimusjärjestelyt edellyttävät lainsäädäntötoimia toteutuakseen, on niiden toteuttamista aikaan harkittava erikseen.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Merimieslaki

24 §. Lomauttaminen. Lomauttamista koskevat periaatteet ja perusteet on merimieslakia uudistettaessa koottu 24 §:ään. Pykälä sisältää samanlaisia elementtejä kuin työsopimuslain 30 §, mutta poikkeaa kuitenkin rakenteellisesti työsopimuslain mainitusta säännöksestä. Työsopimuslain 30 §:n 1 momentissa on säädetty työnantajan yksipuolisesti toimittaman lomauttamisen perusteista ja 2 momentissa mahdollisuuksista sopia lomauttamisesta yksittäisessä tapauksessa työnantajan ja työntekijän välillä sekä yleisesti lomauttamisoikeuden laajentamisesta työehtosopimuksella tai yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n tarkoittamalla sopimuksella.

Merimieslain 24 § 1 momentissa on puolestaan säädetty sekä sopimuksenvaraisesta että työnantajan yksipuolisin toimin tapahtuvasta lomauttamisesta. Riittävän yhdenmukaisuuden aikaansaamiseksi työsopimuslain lomautusta koskevan säännöksen kanssa sekä käytännön soveltamisongelmien helpottamiseksi merimieslain 24 §:n 1 ja 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslaissa omaksutun linjan mukaisesti. Viittaus yhteistoimintalain 8 §:n mukaiseen sopimukseen edellyttää yhteistoimintalaissa tarkoitettujen osapuolten välistä

sopimusta. Työnantajalla ei siten ole oikeutta yksipuolisesti päättää lomautusoikeuden laajentamisesta yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettujen neuvotteluaikojen kulumisen jälkeen. Merenkulun erityistarpeet huomioon ottaen työsopimuslain 30 §:stä poikkeavat merimieslain 24 §:n ilmoitusajat ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan.

29 §. Työturvallisuus. Työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseen olisi pyrittävä ensisijaisesti yleisin työsuojelu- ja työterveyshuoltolainsäädännössä tarkoitettuun keinoin myös merenkulkuelinkeinossa. Yleisen käytännön mukaan työterveyshuoltohenkilöstön olisi jo työpaikkaselvityksissä kartoitettava laivatyössä ja sen eri työskentelypaikoilla mahdollisesti esiintyvät kemialliset aineet, säteily ja tarttuvat taudit, jotka voivat aiheuttaa vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle.

Kyseessä olevaan pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan raskaana oleva työntekijä olisi pyrittävä siirtämään muihin tehtäviin äitiysloman alkamiseen saakka, jos työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle ja jos työstä tai työpaikan olosuhteista ei vaaraa aiheuttavaa tekijää ole voitu poistaa. Lain muutoksen

johdosta nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi. Lainmuutos vastaa työsopimuslain 32 §:ään tehtyä muutosta.

Lähtökohtana säännöstä sovellettaessa olisi, että ensisijaisesti pyritään poistamaan työstä tai työpaikan olosuhteista johtuva vaaratekijä. Työntekijän tultua raskaaksi normaaliolosuhteissa vallitseva työturvallisuuslain mukainen olotila ei aina ole riittävä, vaan tarvitaan erityistoimenpiteitä. Mikäli vaaratekijän poistaminen ei ole kohtuudella mahdollista, olisi työntekijä pyrittävä siirtämään muihin hänen ammattitaitoaan vastaaviin tehtäviin. Mikäli työtehtäviä ei voida vaihtaa, työntekijällä on säännöksen mukaan oikeus erityisäitiysrahan turvin jäädä erityisäitiyslomalle ennen äitiysrahakauden alkua. Mikäli vaaraa ei ole voitu poistaa eikä muita tehtäviä järjestää, voi työntekijä jäädä pois työstä heti, kun työ tai työolosuhteet on todettu vaarallisiksi. Toteamiseen tarvitaan käytännössä työnantajan työterveyshuoltoa toteuttavan lääkärin työpaikkaselvitykseen perustuva lausunto tai, milloin tällainen ei ole hankaluudetta mahdollista, muun työolosuhteet tuntevan lääkärin lausunto.

32 §. *Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa.* Pykälään tehtävien lisäysten takia sen otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi lisäämällä siihen maininta erityisäitiyslomasta.

Työsopimuslakia on työmarkkinaosapuolten sopimalla tavalla jouduttu tarkistamaan, jotta äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaa sekä hoitovapaa koskevien säännösten soveltaminen käytännössä olisi paremmin vastannut työelämän tarpeita. Työsopimuslain 34 §:n 3 momentin sanamuodon mukaisesti ehdotetaan merimieslain 32 §:ään lisättäväksi uusi 2 momentti, jonka mukaan äidin, joka aloittaa äitiysloman aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, on ilmoitettava tästä työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Ehdotuksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia asiasta toisin.

Erityisäitiyslomaoikeuden toteuttamiseksi ehdotetaan merimieslain pykälään lisättäväksi uusi 3 momentti, joka vastaa työsopimuslain 34 §:n 2 momenttia. Uuden 3 momentin mukaan raskaana olevalla työntekijällä olisi oikeus saada erityisäitiyslomaksi se aika, jolta hän sairausvakuutuslain nojalla on oikeutettu saamaan erityisäitiysrahaa.

Muutettavaksi ehdotetun, nykyisen 2 mo-

mentin mukaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaa ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Kuitenkin työntekijällä, joka on ollut yhtäjaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta, on oikeus palkkaan 1 momentissa tarkoitettun äitiysloman ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta. Edellä mainittujen lisäyksen vuoksi muutettavaksi ehdotettu 2 momentti siirtyisi 4 momentiksi.

32 a §. *Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus.* Työmarkkinajärjestöjen kesken sovittiin vuoden 1989 kuluessa käydyissä työehtosopimusneuvotteluissa, että silloin voimassa olleen isyyslomaoikeuden lisäksi isällä on mahdollisuus pitää äitiys- ja vanhempainloman aikana isyyslomaa, joka ei lyhennä vanhempainlomaa. Tästä syystä on työsopimuslain 34 a §:n 2 momenttia jouduttu tarkistamaan. Yhdenmukaisesti mainitun työsopimuslain säännöksen kanssa ehdotetaan merimieslain 32 a §:n 2 momenttia muutettavaksi siten, että myös tästä valinnaisena aikana käytettävästä isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen loman käyttämistä.

32 b §. *Hoitovapaa jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus.* Hoitovapaa ja vanhempainloman käyttämiseen liittyy samanlaisia töiden järjestelyongelmia. Niinpä säännökset vastaavat läheisesti toisiaan myös sisällöltään. Työmarkkinajärjestöjen sopimuksesta johtuen on työsopimuslain 34 b §:n 2 momenttia jouduttu tarkistamaan käytännön tarpeita paremmin vastaavaksi. Samoista syistä ehdotetaan myös merimieslain 32 b §:n 2 momenttia muutettavaksi siten, että työnantajalle on ilmoitettava alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi tarkoitettun hoitovapaa käyttämisestä nykyisen yhden kuukauden sijasta kahta kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä.

39 §. *Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset.* Pykälän 4 momentissa säädetään irtisanomissuojasta raskaustilanteissa. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Työsopimusta ei myöskään saa irtisanoa äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaa aikana. Jos työnantaja on saanut tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän oikeuttaan edellä mainittuun lomaan tai hoitovapaaseen, työntekijän työsopimusta ei saa irtisanoa päättymään sanotun loman tai vapaan alkaessa taikka aikana. Momenttia

ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä mainittaisiin äitiys-, isyys- ja vanhempainloman rinnalla myös erityisäitiysloma. Momentti vastaisi tällöin työsopimuslain 37 §:n 5 momenttia.

Merimieslaissa ei ole säännöstä määräajasta, jonka kuluessa työnantajan olisi vedottava irtisanomiseen oikeuttavaan perusteeseen. Purkamisoikeutta sitä vastoin on käytettävä lain 50 §:n mukaan viikon kuluessa purkamisaiheen ilmaantumisesta. Oikeusvarmuuden ja nopean ratkaisukäytännön edistämiseksi ehdotetaan 39 §:ään lisättäväksi uusi momentti, jonka mukaan työnantajan on toimitettava myös työsopimuksen irtisanominen tässä pykälässä tarkoitettulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon. Kohtuulliseksi katsottavan ajan pituutta harkittaessa on lähdettävä siitä, että työntekijän oikeusturvan kannalta ei ole kohtuullista, että työnantaja vetoaa kuukausimääriä vanhoihin syihin irtisanomisen perusteena. Toisaalta taas työnantajalla täytyy olla vähintään muutama viikko harkinta-aikaa arvioida sitä, onko olemassa riittävät perusteet työntekijän irtisanomiseen.

Työnantajan tietoon tuleminen merkitsee sitä, että irtisanomisen perusteet ovat tulleet sellaisen työnantajan edustajan tai elimen tietoon, jolla säännösten ja määräysten mukaan on oikeus toimia työsopimuksen päättämisasiassa. Merimieslain 69 §:n mukaan laivatoimikunnan on tutkittava asia, kun työnantaja aikoo 39 §:n perusteella irtisanoa työsopimuksen jonkin aluksella todetun syyn perusteella. Ennen tutkimuksen suorittamista työnantaja ei tällaisessa tapauksessa saa irtisanoa työsopimuksesta. Aika-arviota tehtäessä on otettava huomioon laivatoimikuntakäsittelyä koskevat säännökset.

40 §. Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa. Erityisäitiyslomajärjestelmän toteuttamiseen liittyen ehdotetaan tarkistettavaksi pykälän 1 momenttia siten, että siinä mainitaan myös erityisäitiysloma. Työntekijällä olisi siten oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti erityisäitiyslomalle. Paluuoikeus tulisi kysymykseen lähinnä silloin, kun raskaus keskeytyy ennenaikaisesti tai työpaikalla on vaaraa aiheuttavat tekijät saatu poistetuiksi taikka työnantaja voi sittemmin tarjota muuta ehdotetussa 29 §:n 2 momentissa tarkoitettua työtä.

41 §. Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika. Työsopimuslain mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä annet-

tava tälle kirjallisesti irtisanomisen tai purkamisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä. Jos työsopimuksen päättäminen tapahtuu työsopimuslain 37 a, 40 tai 41 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, työnantajan, konkurssipesän tai kuolinpesän edellytetään niin hyvissä ajoin kuin mahdollista selvittävän työntekijälle irtisanomisen perusteet. Työsopimuslain mukaan työsopimuksen irtisanomista ei sen sijaan tarvitse toimittaa kirjallisesti.

Merimieslain 41 §:ssä on puolestaan lähdetty siitä, että työsopimuksen irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Lisäksi työnantajan on pykälän tarkoittamissa erityistapauksissa annettava työntekijälle kirjallinen selvitys irtisanomiseen johtaneista syistä.

On tärkeää, että työsopimuksen todellinen päättämisperuste tai -perusteet saatetaan työntekijän tietoon. Siten työntekijälle taataan mahdollisuus arvioida päättämisperusteen laillisuus ja turhilta oikeudenkäynneiltä voidaan välttyä. Tyydyttävänä ei voida pitää tilannetta, jossa todelliset päättämisperusteet tuodaan julki vasta, kun asiaa käsitellään tuomioistuimessa. Käytetyn työsopimuksen päättämisperusteen ilmoittaminen työntekijälle on tärkeää myös merimieslain 45 a §:n soveltamisen kannalta, jotta työntekijä voisi arvioida, onko työnantajalla tuon säännöksen perusteella takaisinottovelvollisuus. Näillä perusteilla merimieslain 41 §:n 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajan on annettava työntekijälle aina kirjallinen selvitys irtisanomiseen johtaneista syistä. Kirjallisuusvaatimus, joka koskee sekä yksilö- että kollektiiviperusteisia työsopimuksen päättämisiä, voi normaalitapauksissa toteutua esimerkiksi yhteistoimintamenettelyssä laaditulla pöytäkirjalla tai laivatoimikunnan kokouksessa pidetyllä pöytäkirjalla.

49 a §. Purkamisen toimittaminen. Nykyisellään työsopimuksen purkaminen ei edellytä kirjallisen muodon käyttöä. Kun työsopimuksen päättänyt osapuoli jo yleisten oikeusperiaatteiden mukaan on velvollinen näyttämään purkamisen tapahtuneen, on kirjallisen muodon käyttäminen näyttövaikeuksien välttämiseksi viisainta ja työelämässä tavanomaistakin. Kun työsopimuksen purkamisessa noudatettavia menettelytapoja ei ole syytä asettaa eri asemaan irtisanomisessa noudatettavien menettelytapojen kanssa, ehdotetaan merimieslain 49 a §:ään otettavaksi viittaussäännös irtisanomisen toimittamista koskevaan 39 §:n säännök-

seen. 49 a §:n säännöstä ei ole tarkoitus soveltaa koeajan perusteella tapahtuvassa työsopimuksen purkamisessa.

65 §. *Hyvike*. Irtisanomismenettelystä annetun lain perusteluista käy ilmi, että eräänä lain tarkoituksena aikanaan oli laittomista irtisanomisista määrättävien korvausten tason oleellinen nostaminen. Tuomioistuinkäytännössä korvausmäärät eivät kuitenkaan ole oleellisesti nousseet. Lainsäätäjän tarkoitus ei näytä täysin toteutuneen, minkä vuoksi hyvikkeen enimmäismäärää ehdotetaan nostettavaksi työsopimuslaissa tarkoitettua korvauksen enimmäismäärää vastaavasti vastaamaan 24 kuukauden palkkaa. Sen sijaan hyvikkeen vähimmäismäärä pidetään ehdotuksessa ennallaan.

Merimieslain 39 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman erityisen painavaa syytä. Työturvallisuuslain 9 c §:n perusteella aluksen päälliköllä on oikeus pidättäytyä työstä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa hänen omalle tai aluksen muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työturvallisuuslain 9 c §:n nojalla tapahtunut työstä pidättäytyminen ei puolestaan muodosta laillista perustetta työsuhteen päättämiseksi, jos työntekijä on pidättäytynyt vaarallisen työn tekemisestä niissä rajoissa, joissa hän on ollut siihen oikeutettu. Myöskään niissä tilanteissa, joissa työntekijän erehtyminen pidättäytymisoikeuden rajoista on aiheutunut perustelluksi katsottavasta syystä, työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa eikä myöskään purkaa työntekijän työsopimusta.

Se, milloin kysymys on perustellusta syystä tapahtuneesta työn keskeytysoikeuksien ylittämisestä, on ratkaistava tilannekohtaisesti. Työturvallisuuslain 9 c §:n perustelujen mukaan säännöstä käytäntöön sovellettaessa on painotettava työntekijän oman arvioinnin merkitystä vaaran vakavuuden arvostelussa. Vaaran arviointi jää viimekädessä tilanteeseen liittyvistä seikoista johtuen työntekijän tehtäväksi kokemuksensa ja koulutuksensa perusteella. Kun työsopimuksen irtisanominen edellyttää erityisen painavaa perustetta ja purkaminen vieläkin painavampaa perustetta, voi työsuhteen päättäminen työturvallisuuslain 9 c §:n tarkoittamassa työstä pidättäytymistilanteessa tulla kysymykseen lähinnä vain silloin, kun työntekijällä hänen omat kokemuksensa, tietonsa ja toisaalta tilanteessa vallitsevat tosiasiat huomioon ottaen ei ole esittää hyväksyttävää syytä kieltäytymiselleen. Oikeus pidättäytyä työstä

voi tulla kysymykseen erityisesti niissä tilanteissa, joissa vaaran olemassaolon arviointi perustuu esimerkiksi havaittavissa olevaan aluksen tai sen laitteiden ilmeiseen rakenteelliseen heikouteen tai aluksen lastauksesta johtuvaan huonoon vakavuuteen.

Kun merionnettomuuksiin liittyy paitsi huomattavia omaisuusvahinkoja, huomattavat määrät yleistä turvallisuutta ja jopa ympäristöturvallisuutta koskevia kysymyksiä, on aluksen päällikön asemaa työstäpidättäytymistilanteissa turvattava. Näin ollen arvioitaessa hyvikkeen määrää silloin, kun aluksen päällikkö on laittomasti irtisanottu työstäpidättäytymistilanteessa, olisi lähtökohtaisesti pyrittävä tuomitsemaan lähellä arviointiasteikon ylärajaa oleva hyvikkeen määrä, jollei olosuhteista muuta johdu tai jollei tapauksessa ole ilmennyt mitään aluksen päällikön syyksi luettavaa seikkaa.

67 §. *Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely*. Kun työsopimuksen päättämistä koskevien menettelytapasäännösten soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi, on säännösten piiriin mahdollisesti tulevien riita-asioiden tuomioistuinkäsittelyä arvioitava uudelleen. Oikeudenmenetyksiä voi käytännössä helposti tapahtua liian monimutkaisten menettelytapojen ja liian lyhyiden kanneaikojen vuoksi. Työsopimuslain mukaan kanneaika on kaksi vuotta ja se alkaa siitä, kun ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on annettu tiedoksi.

Merimieslain 67 §:n mukaan työntekijän oikeus laissa tarkoitettuun hyvikkeeseen ja korvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kolmen vuoden kuluessa työsopimuksen irtisanomisesta tai purkamisesta. Merenkulun erityisolosuhteet huomioon ottaen ei ole perusteltua syytä muuttaa kolmen vuoden kanneaikaa sinänsä. Kun tavoitteena kuitenkin on, että työsuhteen päättämiseen liittyvät riidat selvitetäisiin viivytyksettä, ehdotetaan kyseessä olevaan pykälään lisättäväksi uusi 2 momentti. Sen mukaan, jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa kolmen vuoden kanneajan alkamisesta, on asia kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisenä.

1.2. Merimiesten vuosilomalaki

3 §. *Työssäolopäivien veroiset päivät*. Sosiaalipoliittisesti ei ole hyväksyttävää, että erityis-äitiyslomalle joutunut työntekijä joutuisi huonompaan asemaan verrattuna niihin raskaana

oleviin naisiin, joiden työ ei sisällä riskitehtäviä ja jotka voivat olla työssä äitiysloman alkamiseen asti. Tämän vuoksi yhdenmukaisesti vuosilomalan voimassa olevan säännöksen kanssa ehdotetaan merimiesten vuosilomalan 3 §:n 2 momentin 5 kohtaa muutettavaksi siten, että työntekijälle kertyisi vuosilomaa erityisäitiysloman ajalta samalla tavoin kuin äitiys-, isyys- ja vanhempainloman ajalta.

1.3. Sairausvakuutuslaki

23 g §. Pykälän mukaan korvauksena työstä poissaolosta aiheutuvasta ansionmenetyksestä suoritetaan riskialttiissa työssä työskentelevälle naiselle, jonka on todettu olevan raskaana, erityisäitiysrahaa. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, ettei vakuutetulle voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain 32 §:n 2 momentissa on tarkoitettu ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Erityisäitiysrahan saamisoikeuden laventaminen merenkuluelinkeinon edellyttää sitä, että työsopimuslain mainitun säännöksen ohella viitataan myös merimieslain nyt ehdotettuun uuteen 29 §:n 2 momenttiin.

1.4. Työttömyysturvalaki

9 §. *Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa.* Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain 37 §:ssä tarkoitettulla perusteella, ei voida katsoa aiheuttaneen itse työsuhteensa sa päättymistä 1 momentissa tarkoitettuihin seurauksiin ennen kuin asia on lopullisesti ratkaistu, mikäli hän on riitauttanut irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa ja mikäli työn-

tekijän tätä menettelyä ei ole pidettävä ilmeisen kohtuuttomana. Kun työttömyyspäivärahan myöntämisedellytykset merenkulkijan tai muun työntekijän välillä eivät perustellusti voi poiketa toisistaan, ehdotetaan kyseistä säännöstä muutettavaksi. Ehdotuksessa merimieslain 39 §:n ja työsopimuslain 37 §:n yksilölliset irtisanomisperusteet työttömyysturvan myöntämisharkintaa koskevassa päätöksenteossa olisivat samanlaiset. Ehdotetusta muutoksesta johtuu, että työttömyysturvalain nykyinen 9 §:n 3 momentti käy tarpeettomaksi ja näin ollen se ehdotetaan kumottavaksi.

2. Voimaantulo

Koska hoitovapaoikeuksista ja erityisäitiysrahaajärjestelmästä on tiedotettu aikanaan varsin laajasti ja ne ovat merenkulkua lukuunottamatta olleet yleisesti voimassa jo osittain vuoden 1991 alusta ja koko laajuudeltaan vuoden 1991 puolivälistä lukien, uudistusten toteuttaminen ei edellytä erityisen pitkää siirtymäaikaa.

Merimieslain muuttamista koskeva lakiehdotus muuttaisi nykyistä työsopimuksen päättämisen menettelyä eräiltä osin. Riittävän siirtymä- ja ohjauskauden varaamiseksi ehdotetaan, että lait tulisivat voimaan noin puolen vuoden kuluttua niiden hyväksymisestä ja vahvistamisesta. Ehdotettuja merimieslain menettelytapoja ja tuomioistuinkäsittelyä koskevia säännöksiä ei sovelletaisi, milloin työsopimuksen päättäminen on tapahtunut ennen tämän lain voimaantumista.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**merimieslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 24 §:n 1 ja 2 momentti, 32 §:n otsikko ja 2 momentti, 32 a §:n 2 momentti, 32 b §:n 2 momentti, 39 §:n 4 momentti, 40 §:n 1 momentti, 41 §:n 1 momentti, 65 §:n 1 momentti ja 67 §:n otsikko,

sellaisina kuin niistä ovat 24 §:n 1 ja 2 momentti ja 40 §:n 1 momentti 22 päivänä helmikuuta 1991 annetussa laissa (381/91), 32 §:n otsikko ja 2 momentti, 32 a §:n 2 momentti, 32 b §:n 2 momentti ja 39 §:n 4 momentti 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (591/86), 41 §:n 1 momentti ja 65 §:n 1 momentti 23 päivänä joulukuuta 1988 annetussa laissa (1177/88), sekä 67 §:n otsikko, sellaisena kuin se on 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (434/84) sekä

lisätään 29 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, 32 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa, uusi 2 ja 3 momentti, jolloin muutettu 2 momentti ja nykyinen 3 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, 39 §:ään, sellaisena kuin se on muutettuna mainituilla 25 päivänä heinäkuuta 1986, 23 päivänä joulukuuta 1988 ja 22 päivänä helmikuuta 1991 annetuilla laeilla, uusi 5 momentti, uusi 49 a § sekä 67 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa, uusi 2 momentti seuraavasti:

24 §

Lomauttaminen

Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsuhteen, hänellä on oikeus, noudattaen päällikön kohdalla 90 päivän, muun päällystön kohdalla 30 päivän sekä muiden kuin edellä mainittujen työntekijäin kohdalla 14 päivän ilmoitusaikaa, lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa. Työntekijä voidaan edellä mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Työsuhteen kestävällä tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopia työntekijän lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai sopimuksella, jota tarkoite-

taan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 8 §:ssä.

C. Työnantajan muut velvollisuudet

29 §

Työturvallisuus

Raskaana oleva työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin työntekijälle hänen ammattitaitonsa ja kokemusensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysloman alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole vaaraa aiheuttavaa tekijää voitu poistaa.

32 §

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

— — — — —
 Jos äitiysloma aloitetaan aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, on äitiyslomasta ilmoitettava työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, jollei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu.

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada erityisäitiyslomaksi se aika, jolta hänellä on oikeus saada sairausvakuutuslain (364/63) mukaista erityisäitiysrahaa.

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Kuitenkin työntekijälle, joka on ollut yhtäjaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta, työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa äitiysloman ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

— — — — —

32 a §

Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

— — — — —
 Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta mikäli mahdollista kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainloman alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista. Isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa tai, jos isyyslomaa käytetään valinnaisena aikana äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, viimeistään kuukautta ennen tällaisen isyysloman alkamista.

— — — — —

32 b §

Hoitovapaan jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

— — — — —
 Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle

hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta, viimeistään kahta kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

39 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

— — — — —
 Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ-sopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan työntekijän työ-sopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja muuta perustetta näytä. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ-sopimusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana taikka käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. Muu sopimus on mitätön.

Työnantajan on toimitettava työ-sopimuksen irtisanominen tässä pykälässä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

40 §

Työhönpaluu-oikeus eräissä tapauksissa

Työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on synnytyksen, sairauden, vamman tai 32 §:n 1 momentissa tarkoitettua äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan johdosta taikka 32 §:n 3 momentissa tarkoitettua erityisäitiysloman taikka 32 c §:n 1 momentissa tarkoitettua tilapäisen hoitovapaan johdosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi.

— — — — —

41 §

Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika

Työsopimuksen irtisanominen on toimitettava kirjallisesti. Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys irtisanomiseen johtaneista syistä.

49 a §

Purkamisen toimittaminen

Mitä 41 §:n 1 momentissa säädetään irtisanomisen toimittamisesta, koskee myös työsopimuksen purkamista.

65 §

Hyvike

Jos työnantaja irtisanoessaan työntekijän hänestä johtuvasta syystä rikkoo 39 §:ssä sääde-

tyn irtisanomiskiellon, on irtisanotulla työntekijällä oikeus saada sen johdosta hyvike. Hyvikkeenä on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

67 §

Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely

Jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa 1 momentissa säädetyn kanneajan alkamisesta, on asia kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisenä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Tämän lain menettelytapoja sekä tuomioistuinkäsittelyä koskevia säännöksiä ei sovelleta, milloin työsopimuksen päättäminen on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa.

2.

Laki**merimiesten vuosilomalain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetun merimiesten vuosilomalain (433/84) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (592/86), seuraavasti:

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

5) merimieslaissa (423/78) säädetyn erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman aikana;

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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

3.

Laki**sairausvakuutuslain 23 g §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 4 päivänä heinäkuuta 1963 annetun sairausvakuutuslain (364/63) 23 g §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1192/90), seuraavasti:

23 g §

Raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (320/70) 32 §:n 2 momentissa ja merimieslain (423/78) 29 §:n 2 momentissa on tarkoitettu ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Edellytyksenä on myös, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa omassa

työssä lukuunottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Erityisäitiysrahaa suoritetaan vastaavasti myös 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työssä olevalle. Erityisäitiysrahaa suoritetaan enintään 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuun äitiysrahaoikeuden alkamiseen saakka. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahakauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

4.

Laki**työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 9 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on 9 päivänä helmikuuta 1990 annetussa laissa (98/90), ja

muutetaan 9 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 27 päivänä maaliskuuta 1991 annetussa laissa (597/91), seuraavasti:

9 §

Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa

— — — — —
Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanoittu työsopimuslain (320/70) 37 §:ssä tai merimieslain (423/78) 39 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on todisteellisesti riitauttanut irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa eikä työntekijän tätä menettelyä ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa

tarkoitetulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettua ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.
— — — — —

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

Helsingissä 9 päivänä lokakuuta 1992

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Työministeri *Ilkka Kanerva*

1.

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 24 §:n 1 ja 2 momentti, 32 §:n otsikko ja 2 momentti, 32 a §:n 2 momentti, 32 b §:n 2 momentti, 39 §:n 4 momentti, 40 §:n 1 momentti, 41 §:n 1 momentti, 65 §:n 1 momentti ja 67 §:n otsikko,

sellaisina kuin niistä ovat 24 §:n 1 ja 2 momentti ja 40 §:n 1 momentti 22 päivänä helmikuuta 1991 annetussa laissa (381/91), 32 §:n otsikko ja 2 momentti, 32 a §:n 2 momentti, 32 b §:n 2 momentti ja 39 §:n 4 momentti 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (591/86), 41 §:n 1 momentti ja 65 §:n 1 momentti 23 päivänä joulukuuta 1988 annetussa laissa (1177/88), sekä 67 §:n otsikko, sellaisena kuin se on 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (434/84) sekä

lisätään 29 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, 32 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa, uusi 2 ja 3 momentti, jolloin muutettu 2 momentti ja nykyinen 3 momentti siirtyvät 4 ja 5 momentiksi, 39 §:ään, sellaisena kuin se on muutettuna mainituilla 25 päivänä heinäkuuta 1986, 23 päivänä joulukuuta 1988 ja 22 päivänä helmikuuta 1991 annetuilla laeilla, uusi 5 momentti, uusi 49 a § sekä 67 §:ään, sellaisena kuin se on mainitussa 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa, uusi 2 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

24 §

Lomauttaminen

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteke ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Niillä edellytyksillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa tai purkaa työsuhteen, hän voi työsuhteen irtisanomisen tai purkamisen sijasta, noudattaen päällikön kohdalla 90 päivän, muun päällystön kohdalla 30 päivän sekä muiden kuin edellä mainittujen työntekijäin kohdalla 14 päivän ilmoitusaikaa, määrätä työntekijän lomautettavaksi määräajaksi tai toistaiseksi. Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla tavalla työntekijä voidaan lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Jos työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsuhteen, hänellä on oikeus, noudattaen päällikön kohdalla 90 päivän, muun päällystön kohdalla 30 päivän sekä muiden kuin edellä mainittujen työntekijäin kohdalla 14 päivän ilmoitusaikaa, lomauttaa työntekijä siten, että työnteke ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa. Työntekijä voidaan edellä mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos työ on tilapäisesti vähentynyt eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Työsuhteen kestäessä työntekijän tai työnantajan aloitteesta voidaan työntekijän lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 8 §:ssä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

C. Työnantajan muut velvollisuudet

29 §

Työturvallisuus

Raskaana oleva työntekijä, jonka työhön tai työpaikan olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin työntekijälle hänen ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin äitiysloman alkamiseen saakka, jollei työstä tai työpaikan olosuhteista ole vaaraa aiheuttavaa tekijää voitu poistaa.

32 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

32 §

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

Työntekijälle, joka on ollut yhtäjaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta, on oikeus palkkaan 1 momentissa tarkoitetun äitiysloman ajalta siten kuin 25 §:ssä on säädetty sairausajan palkasta.

Jos äitiysloma aloitetaan aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa, on äitiyslomasta ilmoitettava työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa, jollei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu.

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada erityisäitiyslomaksi se aika, jolta hänellä on oikeus saada sairausvakuutuslain (364/63) mukaista erityisäitiysrahaa.

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Kuitenkin työntekijälle, joka on ollut yhtäjaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta, työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa äitiysloman ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

32 a §

Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta mikäli mahdollista kuukautta ennen laskettua synnytyssi-

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta mikäli mahdollista kuukautta ennen laskettua synnytyssi-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

kaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainloman alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista. Isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa.

kaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainloman alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista. Isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa *tai, jos isyyslomaa käytetään valinnaisena aikana äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana*, viimeistään kuukautta ennen tällaisen isyysloman alkamista.

32 b §

Hoitovapaan jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta, viimeistään *kahta* kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

39 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työ sopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja näytä muuta perustetta. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytessä. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. Muu sopimus on mitätön.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työ sopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja *muuta perustetta* näytä. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytessä. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta *erityisäitiys*-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana taikka käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. Muu sopimus on mitätön.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen tässä pykälässä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

40 §

Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa

Työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on synnytyksen, sairauden, vamman tai 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan tai 32 c §:n 1 momentissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan johdosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi.

Työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on synnytyksen, sairauden, vamman tai 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan johdosta taikka 32 §:n 3 momentissa tarkoitetun erityisäitiysloman taikka 32 c §:n 1 momentissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan johdosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi.

41 §

Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika

Työsopimuksen irtisanominen on toimitettava kirjallisesti. Edellä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetussa liikenteessä on työnantajan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys irtisanomiseen johtaneista syistä.

Työsopimuksen irtisanominen on toimitettava kirjallisesti. Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys irtisanomiseen johtaneista syistä.

49 a §

Purkamisen toimittaminen

Mitä 41 §:n 1 momentissa säädetään irtisanomisen toimittamisesta, koskee myös työsopimuksen purkamista.

65 §

Hyvike

Jos työnantaja irtisanoessaan työntekijän hänestä johtuvasta syystä rikkoo 39 §:ssä säädetyn irtisanomiskiellon, on irtisanotulla työntekijällä oikeus saada sen johdosta hyvike. Hyvikkeenä on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 20 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

Jos työnantaja irtisanoessaan työntekijän hänestä johtuvasta syystä rikkoo 39 §:ssä säädetyn irtisanomiskiellon, on irtisanotulla työntekijällä oikeus saada sen johdosta hyvike. Hyvikkeenä on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen.

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

67 §

67 §

*Hyvike ja korvausoikeuden vanhentuminen**Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely*

Jos kanne on pantu vireille kuuden kuukauden kuluessa 1 momentissa säädetyn kanneajan alkamisesta, on asia kaikissa oikeusasteissa käsiteltävä kiireellisenä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

Tämän lain menettelytapoja sekä tuomioistuinkäsittelyä koskevia säännöksiä ei sovelleta, milloin työsopimuksen päättäminen on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa.

2.

Laki**merimiesten vuosilomalain 3 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetun merimiesten vuosilomalain (433/84) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (592/86), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

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

 5) merimieslaissa (423/78) säädetyn äitiys-,
 isyys- tai vanhempainloman aikana;

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

 5) merimieslaissa (423/78) säädetyn *erityisäi-*
tiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman aika-
 na;

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

3.

Laki

sairausvakuutuslain 23 g §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 4 päivänä heinäkuuta 1963 annetun sairausvakuutuslain (364/63) 23 g §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on 21 päivänä joulukuuta 1990 annetussa laissa (1192/90), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

23 g §

Raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (320/70) 32 §:n 2 momentissa on tarkoitettu ja että vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Edellytyksenä on myös, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa omassa työssä lukuunottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Erityisäitiysrahaa suoritetaan vastaavasti myös 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työssä olevalle. Erityisäitiysrahaa suoritetaan enintään 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuun äitiysrahaoikeuden alkamiseen saakka. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahakauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Raskaana olevalle vakuutetulle suoritetaan erityisäitiysrahaa, jos hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Edellytyksenä on, että vakuutetulle ei voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (320/70) 32 §:n 2 momentissa ja merimieslain (423/78) 29 §:n 2 momentissa on tarkoitettu ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Edellytyksenä on myös, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa omassa työssä lukuunottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Erityisäitiysrahaa suoritetaan vastaavasti myös 15 §:n 2 momentissa tarkoitettussa työssä olevalle. Erityisäitiysrahaa suoritetaan enintään 23 §:n 1 momentissa tarkoitettuun äitiysrahaoikeuden alkamiseen saakka. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahakauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

4.

Laki

työttömyysturvalain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 24 päivänä elokuuta 1984 annetun työttömyysturvalain (602/84) 9 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on 9 päivänä helmikuuta 1990 annetussa laissa (98/90), ja

muutetaan 9 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on 27 päivänä maaliskuuta 1991 annetussa laissa (597/91), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa

9 §

Oikeus työttömyyspäivärahaan eräissä tapauksissa

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain (320/70) 37 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on todisteellisesti riittänyt irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa eikä työntekijän tätä menettelyä ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettua ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

Jos työntekijä, jonka tekemään työhön sovelletaan merimieslakia (423/78), on noston kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksensa irtisanomisesta eikä kannetta ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa tehdyn lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettua ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä. Jos työntekijä on kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksensa purkamisesta noston kanteen väittäen, ettei työnantajalla olisi ollut perustetta edes työsopimuksen irtisanomiseen, sovelletaan, mitä edellä tässä momentissa on sanottu.

Jos työntekijä, jonka työsopimus on irtisanottu työsopimuslain (323/70) 37 §:ssä tai merimieslain (423/78) 39 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on todisteellisesti riittänyt irtisanomisen irtisanomisajan kuluessa eikä työntekijän tätä menettelyä ole pidettävä ilmeisen aiheettomana, ei ennen asiassa tehtyä lopullista ratkaisua voida katsoa, että hän olisi 1 momentissa tarkoitettulla tavalla itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Milloin työsuhteen on katsottava asiassa annetun lainvoimaisen tuomion tai muun lopullisena pidettävän ratkaisun jälkeen päättyneen työntekijästä johtuneesta syystä, sovelletaan 1 momentissa tarkoitettua ajalta aiheettomasti maksetun työttömyyspäivärahan takaisinperintään 31 §:n säännöksiä.

(3 mom. kum.)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199__ .