

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi merimieslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Työsuhteiden ehtojen muotoutumisen kanalta keskeistä lakia, työsopimuslakia, on muutettu 1 päivänä elokuuta 1988 ja 1 päivänä tammikuuta 1989 voimaan tulleilla laeilla. Lakiin otettiin säännöksiä työntekijän hoitovapaoikeuksista ja työsuhdeturvasta rakenne- muutostilanteiden varalta. Nyt annettavalla esityksellä merimieslain muuttamisesta on tarkoitus soveltuvin osin toteuttaa työlaainsäädännössä toteutetut uudistukset myös merityöoikeuden puolella.

Esityksessä ehdotetaan, että työntekijällä on oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata alle kymmenvuotiaan, äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Tämä koskisi sekä työntekijän omaa lasta että muuta hänen kodissaan pysyvästi asuvaa lasta. Hoitovapaoikeuden käyttämisen edellytyksenä olisi, että työntekijä jää aluksesta ja palaa alukseen Suomen satamassa. Työnantaja ei olisi velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole nimenomaisesti sovittu. Lakiehdotuksen voimaantulosäännöksen mukaan sitä sovelletaan vasta työehtosopimusten vastaavien määräysten voimassaolokauden päätyttyä, jos tällaisia sopimusmääryksiä on sisällytetty työehtosopimuksiin.

Esityksessä ehdotetaan, että merimieslakiin otetaan nykyistä yksityiskohtaisemmat säännökset taloudelliseen ja tuotannolliseen syyhyn perustuvan irtisanomisoikeuden sisällöstä. Pääsäännön mukaan irtisanomisoikeus syntyisi vain, jos työ on vähentynyt vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida sijoittaa uudelleen tai kou-

luttaa uusiin työnantajan tarpeita vastaaviin tehtäviin. Lakiin ehdotetaan lisäksi sisällytettäväksi esimerkkiluettelo tapauksista, joissa irtisanomiseen ei voitaisi katsoa olevan taloudellisia tai tuotannollisia perusteita.

Myöskään lomauttaminen ei ehdotuksen mukaan tulisi kysymykseen, jos työnantaja voisi tällaisena aikana järjestää työssä tarvittavaa koulutusta. Irtisanomisaikoja ehdotetaan pidennettäväksi yhdeksän vuoden työsuhteen jälkeen siten, että irtisanomisaika piteneisi kuukaudella kolmivuotiskausittain siten, että 15 vuotta keskeytyksittä jatkuneen työsuhteen irtisanomisaikaa pidennettäisiin neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen. Edelleen ehdotetaan, että työntekijän irtisanoutumisaikaa pidennettäisiin yli kymmenen vuotta jatkuneissa työsuhteissa kuukaudesta kahteen kuukauteen.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottoaikaa pidennettäisiin nykyisestä kuudesta kuukaudesta yhdeksään kuukauteen. Merimieslakia ehdotetaan lisäksi täsmennettäväksi siten, että jos työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, työnantajalla ei olisi yksipuolista oikeutta sijoittaa ansaittua vastikevapaata irtisanomisajalle. Lisäksi ehdotetaan irtisanomisajan palkan määräytymistä selventävän säännöksen ottamista lakiin. Irtisanomisajan palkkaan luettaisiin kuukauden peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen ja luontaisetuineen, jollei toisin olisi sovittu.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan noin kuuden kuukauden kuluttua sen hyväksymisestä ja vahvistamisesta.

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen tavoitteet

Tuotantoteknologian voimakas uudistuminen ja pyrkimys kansainvälisen kilpailukyvyyn säilyttämiseen on 1980-luvulla muuttanut tuotantotoiminnan edellytyksiä. Näin on asianlaista ollut myös merenkulkualalla. Muutoksille on ollut ominaista toimintojen kansainvälistyminen ja keskittyminen ja erikoistumisasteen lisääntyminen. Tietokoneavusteisen tuotantotoiminnan laajeneva hyväksikäyttö on muuttanut ammattitaitovaatimuksia monissa tehtävissä myös perinteisessä laivatyössä. Suomalaisten alusten siirtäminen ulkomaisen lipun alle on osaltaan tuonut epävarmuutta merenkulun työsuhteisiin.

Vaikka merenkulun tuotantotoiminnan tehostamista ja tukemistakin on sinänsä pidettävä välttämättömänä, on ilmeistä, että tasapainoisen kokonaiskehityksen aikaansaaminen edellyttää työntekijöiden näkökohtien entistä parempaa huomioon ottamista tässä muutostilanteessa. Perhe-elämän ja työelämän entistä parempi yhteensovittaminen on tarpeen myös merenkulkualalla.

Työsuhdeturvan parantaminen näyttää mahdolliselta vain siten, että työllisyyttä uhkaavat muutokset entistä paremmin ennakoidaan. Tavoitteeksi on otettava, ettei lomautus- ja irtisanomistilanteisiin ajaututtaisi varustamon, sen aluksella palvelevien työntekijöiden ja yhteiskunnan kannalta yllättäen. Eri tavoin olisi varmistettava, että työntekijöiden jatkokoulutuksesta huolehditaan entistä paremmin varustamojen toiminnassa. Muutostilanteet on pyrittävä ennakoimaan niin ajoissa, että on mahdollista laatia työntekijäkohtaisesti lomautus- ja uudelleensijoitus suunnitelmat, joilla tähdätään työn saannin jatkuvaan turvaamiseen muuttuvissa olosuhteissa.

Sisällyttämällä työsuhdeturvaa koskevia, oikeus- ja työehtosopimuskäytännöstä johdettavia periaatteita lainsäädäntöön on hallituksen käsityksen mukaan mahdollista lisätä työntekijän turvallisuutta ja selkeyttää tilannetta myös työnantajan kannalta.

2. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

2.1. Lainsäädäntö ja ehdotetut muutokset

Merimieslakia (423/78) täydennettiin viimeksi lainmuutoksilla (1177/88), jotka tulivat voimaan 1 päivänä helmikuuta 1989. Tällöin sisällytettiin merimieslakiin työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetusta laista (124/84) ja työsopimuslaista (320/70) sellaisia työntekijän työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä, joiden soveltamisen arvoitiin onnistuvan myös laivatyössä. Mainittua merimieslain muuttamista koskevan hallituksen esityksen (hall.es. 72/1988 vp.) perusteluissa todettiin, ettei silloin ollut mahdollisuuksia ottaa huomioon kaikkia niitä ehdotuksia, jotka sisältyivät hallituksen esitykseen laeiksi työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain, jäljempänä yhteistoimintalaki, muuttamisesta (hall.es. 19/1988 vp.). Työsopimuslain muutokset tulivat voimaan 1 päivänä tammikuuta 1989 ja yhteistoimintalain muutokset 1 päivänä huhtikuuta 1989. Yhteistoimintalakia sovelletaan myös varustamoelinkeinon piirissä, kun taas työsopimuslain viimeisimmät muutokset on soveltuvin osin sisällytettävä merimieslakiin, jos niitä halutaan myös laivatyössä noudatettavan. Työsopimuslain muutoksella (284/88) on 1 päivänä elokuuta 1988 toteutettu myös työntekijäin hoitovapaoikeudet, jotka eivät toistaiseksi ole olleet sovellettavissa laivatyössä.

Merenkulun erityisolosuhteista johtuu, ettei työläinsäädännön yleinen kehitys sellaisenaan ole aina huomioon otettavissa merityölainsäädäntöä uudistettaessa. Niinpä nyt annettavassa esityksessä ehdotetaan merimieslakia muutettavaksi sellaisilta työsuhdeturvaa ja hoitovapaoikeuksia koskevilta työoikeuden osilta, joilla uudistuksina on käytännön merkitystä laivatyössä.

Se yhteiskunnallinen tavoitteenasettelu, jolle työoikeuden viimeaikainen kehitys on perustunut, on keskeisiltä osiltaan perustana myös merimieslain muuttamista koskevalle esitykselle. Tässä yhteydessä voidaan viitata alussa mainittujen hallituksen esitysten perusteluihin.

2.2. Asian valmistelu

Merimiesasiain neuvottelukunta teki 2 päivänä helmikuuta 1990 työministeriölle esityksen merimieslain muuttamisesta. Neuvottelukunnassa, joka toimii työministeriön yhteydessä, ovat eri hallinnonalojen viranomaisten lisäksi edustettuina kaikki merenkulkualan työntekijä- ja työnantajajärjestöt. Nyt annettava esitys perustuu tähän neuvottelukunnan yksimieliseen ehdotukseen.

3. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Irtisanomisperusteiden täsmentyminen ja neuvotteluvaikeuksien tiukentuminen, joka on tapahtunut jo 1 päivästä huhtikuuta 1989 voimaan tulleella yhteistoimintalain muutoksella, saattaa lisätä työvoimakustannuksia sellaisissa varustamoissa, joissa työvoiman kouluttamiseen ja työsuhteiden säilyttämiseen on kiinnitetty rajoitetusti huomiota. Kun tällaisten kustannusten määrä riippuu henkilöstösuunnittelun tavasta, jonka myös oletetaan uuden lainsäädännön vaikutuksesta kohentuvan, ei lainsäädännön kustannusvaikutuksia voida markkamääräisesti arvioida.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

24 §. Lomauttaminen. Selkeyden vuoksi lomauttamisoikeutta koskevat periaatteet ehdotetaan koottavaksi kaikilta osiltaan merimieslain 24 §:ään. Lain 39 §:n 2 momentin 4 kohta ehdotetaan näin ollen kumottavaksi.

Yleisperusteluissa esitetyistä syistä ehdotetaan, että työn tilapäiseen vähentymiseen perustuvan lomauttamisoikeuden edellytykseksi asetettaisiin paitsi se, ettei muuta työtä voida järjestää myös se, ettei työnantaja kohtuudella voi järjestää työssä tarvittavaa työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Sanamuoto sisältää sen, että koulutuksen tulee olla työnantajan taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin nähden tavanomaista ja työntekijälle hänen aikaisempi kokemuksensa ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopivaa. Koulutusvelvoitteen sisällölle asetettavat vaatimukset ovat muutoin samoja, joita jäljempänä 39 a §:ssä on tarkemmin käsitelty. Tämän vuoksi voidaan tässä yhteydessä lisäksi viitata mainitun pykälän perusteluihin.

32 c §. Tilapäinen hoitovapaa. Lakiehdotuksen 32 c §:n mukaan työntekijällä olisi alle kymmenvuotiaan lapsensa äkillisesti sairastuessa oikeus saada tilapäistä hoitovapaa enintään neljä työpäivää hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi edellyttäen, että työntekijä

jää aluksesta ja palaa alukseen Suomen sata-massa. Säännösehdoituksen soveltaminen tulisi yleensä kysymykseen vain tilanteissa, joissa lapsen molemmat vanhemmat ovat työssä kodin ulkopuolella. Tällöin jommalla kummalla vanhemmista olisi mahdollisuus olla kotona joko järjestämässä lapsen hoitoa tai hoitamassa sairasta lasta, jota ei voi yleensä saada tavanmukaiseen hoitopaikkaansa hoidettavaksi. Jos toinen vanhemmista on kotona ja vain toinen on työssä kodin ulkopuolella, työsuhteessa olevalla vanhemmalla ei pääsääntöisesti olisi oikeutta saada tilapäistä hoitovapaa lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi. Tosin hoidon järjestely tai lapsen hoitaminen saattaisi myös tällaisissa tapauksissa oikeuttaa tilapäisen hoitovapaan käyttämiseen, jos kotona oleva lapsen vanhempi ei voi hyväksyttävästä syystä esimerkiksi sairauden tai vammaisuuden takia olla hoitamassa sairasta lasta. Kotona olevaa vanhempaa pidetään luonnollisesti myös lapsen hoitajana. Lakiehdotuksen tarkoittamana lapsena pidetään paitsi omaa lasta, jollaiseksi lapseksiottamisesta annetun lain (153/85) 12 §:n mukaan katsotaan myös ottoplasi, myös aviopuolison ja avopuolison lasta sekä perheeseen sijoitettua ja perheen huollossa olevaa lasta.

Säännösehdoituksen mukaan tilapäistä hoitovapaa voi pitää vain toinen lapsen vanhem-

mista kerrallaan. Näin ollen olisi mahdollista, että myös lapsen saman äkillisen sairauden yhteydessä molemmat vanhemmat käyttäisivät tilapäistä hoitovapaata, tosin eri päivinä. Tällä tavalla lapsen sairastumisesta työelämälle aiheutuvaa haittaa voidaan vähentää. Lisäksi on huomattava, että yhtä äkillistä sairastapausta kohden vanhemmilla on yhteensä enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata. Tilapäistä hoitovapaata koskevan säännöshdotuksen soveltamisessa on otettava huomioon, että kunnallisen kotipalvelujärjestelmän mukaan erityisesti lapsiperheillä on mahdollisuus saada kunnallista hoitoapua lapsen sairauden kestettyä kolme työpäivää. Tämän vuoksi lapsen vanhemmilla on vain poikkeuksellisesti tarvetta olla poissa työstä sairaan lapsen hoidon järjestelyn tai hoidon vuoksi yli neljä työpäivää. Jos perheessä kuitenkin syntyy näin vakava tilanne, tällaista poissaoloa ei voida pitää merimieslain 39 §:n mukaisesti työntekijän työ sopimuksen irtisanomisperusteena, elleivät olosuhteet anna aihetta muuhun arviointiin. Työntekijän tilapäistä työstä poissaoloa lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi silloin, kun lapsen hoitaja tai hoitajan lapsi sairastuu ja hoitaja estyy hoitamasta työntekijän lasta, ei myöskään voida pitää merimieslain mukaisena työntekijän irtisanomisperusteena.

Lakiehdotuksen 32 c § ei koske vaikeasti ja pitkäaikaisesti sairaiden lasten hoitoa. Vaikeasti sairaina pidetään lapsia, joilla on diabetes, astma, reuma, leukemia, lapsuusiän spastinen aivohalvaus, synnynnäisiä sydänvikoja, kuurous tai epilepsia. Näiden lasten hoitoavustuksesta on säädetty erikseen. Sen sijaan tilapäistä hoitovapaata koskeva säännöshdotus koskee myös vaikeasti sairaiden lasten äkillistä sairastumista esimerkiksi nuhakuumeeseen.

Lakiehdotuksen 32 c §:n 2 momentin mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä. Säännöshdotuksen tarkoituksena on, että työnantaja voi saada kaiken tarpeellisen tiedon tilapäisen hoitovapaan käytön edellytyksistä. Kun kysymyksessä on sairaus, työntekijän on tarvittaessa osoitettava poissaolon syy lääkärin tai terveydenhoitajan lausunnolla taikka muulla luotettavalla tavalla. Samoin työntekijän on voitava tarvittaessa selvittää jälkeenpäin työnantajalleen, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen sairastuneen lapsen vanhemmista.

Ehdotuksen mukaan työnantaja ei olisi velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tilapäisen hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole toisin sovittu. Työehtosopimuksin on sovittu työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta lyhytaikaisissa poissaoloissa, jotka johtuvat lapsen äkillisestä sairastumisesta.

Säännöshdotuksen 4 momentin mukaan sopimus, jolla rajoitetaan työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia oikeuksia, on mitätön. Työehtosopimuksin on sovittu, paitsi sairaan lapsen hoidon järjestämisestä tai lapsen hoitamisesta, myös tällaisen poissaolon ajalta maksettavasta palkasta. Säännöshdotus koskee sekä lapsen isää että äitiä.

Säännöshdotuksen 4 momentin tarkoituksena on, että laissa olisi säännelty tilapäisen hoitovapaan vähimmäistaso, josta ei voisi sopia rajoitetummin. Vuoden 1987 alusta voimaan tulleen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaan toista sukupuolia syrjivät sopimusmääräykset ovat kiellettyjä. Ennen mainitun lain voimaantuloa tehdyt sopimukset ovat kuitenkin voimassa niiden voimassaolokauden loppuun. Vastavasti ehdotetun lain voimaantulosäännöksen mukaan niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää tilapäistä hoitovapaata vastaavia työntekijän poissaolo-oikeuksia, lakia sovellettaisiin työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä. Tämän ajan olisi mahdollista, että lakia rajoitetummat oikeudet voisivat olla voimassa sopimusperusteisesti.

39 a §. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Ehdotettu 39 a § koskee työ sopimuksen irtisanomista, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä. Lain 39 §:ään jäisivät säännökset, jotka koskevat työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Pykälää sovelletaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvaan irtisanomiseen siitä riippumatta, kohdistuuko irtisanominen yhteen tai useampaan työntekijään.

Pykälän soveltamisen keskeisenä edellytyksenä on 1 momentin mukaan työn väheneminen. Työn vähenemisen tulee johtua taloudellisesta, tuotannollisesta tai muusta niihin verrattavasta syystä. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, mistä syystä nämä seikat ovat päässeet vaikuttamaan työn tarjoamisen edellytyksiin.

Työnantajalla olisi oikeus irtisanoa työntekijä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella vain, jos työ on vähentynyt vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti. Säännöksellä ei siis tältä osin pyritä muuttamaan sitä tulkintalinjaa, joka koskee työn pysyvää vähentymistä irtisanomisperusteena. Irtisanominen taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella ei tulisi kysymykseen, jos näiden syiden vaikutukset ovat vain tilapäiset. Ehdotetussa 24 §:n 2 momentissa säädettäisiin lomauttamisesta työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

Säännöksessä asetetaan irtisanomisoikeuden lisäedellytykseksi se, ettei työntekijää kohtuudella voida sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Uudelleensijoitus- tai koulutusmahdollisuuden olemassaolo osoittaisi, ettei työ ole irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla vähentynyt.

Uudelleensijoittamisen tai -kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi työnantajan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös työntekijän soveltuvuus vaadittavan koulutuksen vastaanottamiseen. Säännös ei edellyttäisi sellaisen koulutuksen antamista, jota työnantajan toimintaan nähden ei ole pidettävä tarpeellisenä. Säännöksestä johtuu myös, ettei työnantajalta voida sen perusteella vaatia koulutusjärjestelyjä, jotka poikkeavat alan luonteeseen tai työpaikan kokoon nähden tavanomaisena pidettävästä tasosta.

Pykälän 2 momentissa luetellaan eräitä tapauksia, joissa oikeutta irtisanomiseen 1 momentin nojalla ei katsota olevan. Luettelossa mainituissa tapauksissa vallitsee ristiriita irtisanomisen syyksi ilmoitettujen taloudellisten seikkojen ja irtisanomisen todellisten syiden välillä. Olosuhteista voidaan usein näissä tapauksissa päätellä, että todellinen syy irtisanomiseen on ollut muu kuin tuotannollinen tai taloudellinen syy.

Momenttiin sisältyvällä luettelolla ei rajoiteta työnantajan oikeutta lopettaa, supistaa tai laajentaa liiketoimintaansa. Siten esimerkiksi päätös varustamon jonkin aluksen myymisestä tai siirtämisestä ulkomaisen lipun alle, on sen taloudellisesta välttämättömyydestä riippumatta sellainen toiminnallinen syy, joka muiden edellytysten täytyessä voi muodostaa irtisanomisperusteen.

Momentin 1 kohdassa käsitellään tilannetta, jossa uutta työvoimaa on ennen tai jälkeen

irtisanomisen otettu niihin tai niitä vastaaviin tehtäviin, joista työvoimaa on vähennetty. Jos toimintaedellytykset eivät ole samaan aikaan muuttuneet, tällaiset toimenpiteet ovat yleensä osoituksena siitä, että irtisanomisen perusteena ovat tosiasiallisesti olleet työntekijän henkilöön liittyvät syyt, eikä pykälän 1 momentissa tarkoitettua perustetta näin ollen olisi olemassa.

Momentin 2 kohdassa on kysymys tapauksista, joissa työn uudelleenjärjestelyt ja niihin liittyvä työn laadun tai määrän muuttuminen tosin ilmoitetaan irtisanomisen syyksi, mutta joissa olosuhteet huomioon ottaen ilmeisesti on niin ikään kysymys lähinnä yksilöllisestä syystä johtuvasta irtisanomisesta. Irtisanomisperustetta ei säännöksen mukaan ole, jos järjestelyillä ei ole olennaista vaikutusta kyseiseen työhön. Säännös edellyttää, että toiminnan uudelleenjärjestelyn tulee olla ymmärrettävässä suhteessa irtisanomiseen, ennen kuin sitä voidaan pitää lain mukaisena.

Esimerkkiluettelon 3 kohtaan on sisällytetty kouluttamis- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskeva säännös. Sen mukaan koulutusvelvollisuuden laiminlyöminen niissä tilanteissa, joissa työn puute aiheutuu uusista laitteista, joita käyttämään työntekijä olisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta voitu kouluttaa työnantajan toimesta, aiheuttaa sen, ettei taloudelliseen tai tuotannolliseen perusteeseen voida vedota. Säännösehdotus liittyy läheisesti edelliseen kohtaan. Koulutusmahdollisuutta arvioitaessa tulevat sovellettaviksi samat periaatteet, joita on selvitetty 1 momentin perustelujen yhteydessä. Säännös edellyttää sanamuotonsa mukaisesti sitä, että koulutusvelvoite syntyy vain, jos työntekijä tosiasiallisesti voittaisiin työllistää koulutuksen avulla.

Momentin 4 kohdassa olevalla säännöksellä pyritään estämään se, ettei työvoiman vähentämisestä aiheutuvaa kustannussäästöä käytetä 39 §:n mukaisen irtisanomissuojan kiertämiseen. Lainkohdassa tarkoitetaan sellaisia tapauksia, joissa irtisanomisesta aiheutuvan kustannussäästön vähäisyyden perusteella voidaan päätellä, etteivät taloudelliset tai tuotannolliset seikat ole irtisanomisen todellinen syy. Jos kustannussäästö on vähäinen, voi tämä yhdesä muiden asiassa ilmenneiden seikkojen perusteella antaa aiheen olettaa, että irtisanominen onkin johtunut muusta, erityisesti työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä. Arvioitaessa sitä, onko todellisena syynä pidettävä ilmoitettuja taloudellisia tai tuotannollisia syitä, olisi lain-

kohdan mukaan otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet.

Lain 39 §:n 3 momentin mukaan työnantajan irtisanomisoikeutta voidaan sopimuksella rajoittaa siten, että hän saa käyttää sitä vain sopimuksessa mainituilla perusteilla. Pykälän 3 momenttiin on otettu säännös, jonka mukaan tämä on voimassa myös silloin, kun irtisanominen tapahtuu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

40 §. *Työhönpaluu-oikeus eräissä tapauksissa.* Pykälän säännöstä ehdotetaan täydennettäväksi siten, että paitsi äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta taikka hoitovapaalta myös tilapäiseltä hoitovapaalta palaavalla työntekijällä olisi oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Säännösehdotus merkitsee sitä, että työntekijällä olisi oikeus ennen tilapäistä hoitovapaata olleeseen työaikaan ja samoihin tai niihin rinnastettaviin työtehtäviin. Ehdotetun säännöksen vastainen menettely johtaisi siihen, että työntekijällä olisi oikeus saada vahingonkorvausta merimieslain 64 §:n mukaisesti.

41 §. *Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika.* Esityksessä ehdotetaan, että irtisanomisaikoja pidennettäisiin. Irtisanomisaikaa koskevan 41 §:n 4 momentin muutoksen lähtökohdaksi on otettu periaate, jonka mukaan saman työnantajan palveluksessa pitkään olleiden työntekijöiden irtisanomisaika pitenisi neljään kuukauteen työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä yli yhdeksän vuotta. Tämän jälkeen irtisanomisaika pitenisi kolmivuotiskausittain kuukaudella niin, että työsuhteen jatkuttua yli 15 vuotta irtisanomisaika olisi kuusi kuukautta. Samalla ehdotetaan, että työntekijän irtisanoutumisaika yli kymmenen vuotta jatkuneen työsuhteen jälkeen olisi kaksi kuukautta.

41 b §. *Irtisanomisaika ja vastikevapaa sekä irtisanomisajan palkka.* Kun merimieslakiin ehdotetaan otettavaksi säännös taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista ja irtisanomisaikoja samanaikaisesti ehdotetaan pidennettäväksi, on harkittava, mikä on irtisanomisajan ja merityöaikalain (296/76) 14 §:ssä tarkoitettun tai työehtosopimukseen perustuvan vastikevapaan välinen suhde. Merenkulun työmarkkinaosapuolten kesken on voimassa olevan lainsäädännön tulkinnasta vallinnut erilaisia käsityksiä. Sekä korkeimmassa oikeudessa että työtuomioistuimissa on jouduttu ottamaan kantaa kysymykseen, voiko vastikevapaan sijoittaa kulumaan irtisanomisajan kans-

sa samanaikaisesti. Korkein oikeus on 9 päivänä toukokuuta 1985 antamassaan tuomiossa (n:o 3715/84) ja 4 päivänä syyskuuta 1986 antamassaan tuomiossa (n:o 2571/85) katsonut, ettei merityöaikalain 14 §:ssä säädettyä niin sanottua vastikevapaata voida työnantajan yksipuolisella määräyksellä sijoittaa kulumaan yhtäaikaaisesti irtisanomisajan kanssa. Työtuomioistuin on puolestaan edellä mainittuihin korkeimman oikeuden ratkaisuihin viitaten katsonut, ettei vastikevapaan osuutta saa vähentää irtisanomisajalta maksettavasta palkasta silloinkaan, kun aluksella noudatetaan työehtosopimukseen perustuvaa vuorottelujärjestelmää vastikevapaita pidettäessä.

Jotta pääsääntöä siitä, että työntekijä on irtisanomisaikana työnantajan käytettävissä, voitaisiin selkeästi noudattaa myös merimieslain soveltamispiiriin kuuluvissa töissä, ehdotetaan lakia selvennettäväksi tarpeettomien oikeusriitojen välttämiseksi. Lakiin ehdotetaan otettavaksi uusi 41 b § irtisanomisajasta ja vastikevapaasta sekä irtisanomisajan palkasta. Pykälän 1 momenttia sovellettaisiin irtisanomistilanteissa, kun työnantaja on irtisanonut työntekijän taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ehdotetun uuden 39 a §:n nojalla. Tällöin työnantajalla ei olisi oikeutta ehdotuksen mukaan sijoittaa yksipuolisella määräyksellään ennen irtisanomisen toimittamista ansaittua, mutta käyttämätöntä vastiketta kulumaan yhtäaikaaisesti irtisanomisajan kanssa. Tällaisesta järjestelystä olisi aina erikseen sovittava. Sen sijaan irtisanomisaikana ansaittua merityöaikalain 14 §:ssä säädettyä tai työehtosopimukseen perustuvaa vastiketta voitaisiin käyttää esimerkiksi vuorottelujärjestelmän puitteissa vapaana samoin edellytyksin kuin muutenkin työsuhteen kestäessä.

Merenkulun työmarkkinaosapuolten kesken on vallinnut erilaisia käsityksiä myös siitä, kuinka irtisanomisajan palkka lasketaan. Samalla kun irtisanomisajat pitenevät, on työntekijän työsuhteturvan toimivuuden kannalta tärkeää, että myös irtisanomisajan palkan määräytyminen on tarkasti selvillä. Lakia ehdotetaan täsmennettäväksi lisäämällä siihen uusi säännös irtisanomisajan palkasta. Irtisanomisajan palkkana työnantaja olisi velvollinen maksamaan työntekijälle hänen peruspalkkansa mahdollisine kiinteine lisineen ja luontaisetuineen.

45 a §. *Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen.* Lainkohdan nykyisen sanamuodon mu-

kaan on työnantajan, joka on irtisanonut työ-sopimuksen muusta kuin työntekijästä johtu-vasta syystä, tarjottava työtä ensisijaisesti tälle työntekijälle, jos työnantaja kuuden kuukau-den kuluessa irtisanomisesta hakee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin. Lainkoh-dan tarkoitukseen nähden on kuuden kuukau-den takaisinottoaikaa pidettävä lyhyenä. Pykä-län sanamuoto on määräajan alkamisen osalta niin ikään tulkinnanvarainen. Näistä syistä eh-dotetaan takaisinottoaikaa pidennettäväksi yh-deksään kuukauteen irtisanomisajan päättymi-sestä. Säännös edellyttää, että työnantaja ottaa yhteyttä paikalliseen työvoimaviranomaiseen takaisinottovelvollisuutensa täyttämiseksi. Säännöksen tarkoittama velvollisuus on työn-antajan osalta katsottava täytetyksi, kun hän on takaisinottoajan aikana ottanut yhteyttä työvoimaviranomaiseen ja tarjonnut työtä py-kälässä tarkoitetuille työntekijöille.

Voimaantulosäännös. Voimaantulosäännök-sen 2 momentissa on sopimusoikeudellisista syistä ehdotettu, että laki tulisi voimaan kun-kin työntekijän osalta erikseen sen irtisanomis-ajan kuluttua, jota työnantajan olisi ollut nou-datettava lain voimaantuloajankohtana. Vas-taavasti lakia olisi sovellettava myös määräai-

kaiseen työsuhteeseen tai työsuhteeseen, joka jatkuu lain 42 §:ssä tarkoitetuin tavoin määrä-ajan päättymisen tai irtisanomisajan jälkeen.

Kun merenkulkualalla voimassa olevissa työ-ehdosopimuksissa on määräyksiä vaikeasti sai-raan lapsen hoidosta, ehdotetaan voimaantulo-säännöksen 3 momentissa, että valtakunnallis-ten työehtosopimusten määräykset ovat nouda-tettavina sopimuskauden loppuun ja että lakia sovelletaan vasta sopimusten voimassaolokau-den päätyttyä.

2. Voimaantulo

Ehdotetun lainsäädännön toimivuus edellyt-tää, että yrityksille ja työntekijöille sekä heidän edustajilleen varataan riittävästi aikaa uusiin säännöksiin perehtymistä varten ja tarvittavien koulutustoimenpiteiden järjestämiseksi. Tä-män vuoksi ehdotetaan, että laki tulisi voi-maan kuusi kuukautta sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Edus-kunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

L a k i

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 39 §:n 2 momentin 4 kohta,

muutetaan 24 §:n 1 momentti, 40 §:n 1 momentti, 41 §:n 4 ja 6 momentti sekä 45 a §, sellaisina kuin niistä ovat 24 §:n 1 momentti ja 45 a § 2 päivänä maaliskuuta 1979 annetussa laissa (255/79), 40 §:n 1 momentti 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (591/86) ja 41 §:n 4 ja 6 momentti 23 päivänä joulukuuta 1988 annetussa laissa (1177/88), sekä

lisätään 24 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 2 päivänä maaliskuuta 1979 annetulla lailla, uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 ja 3 momentti siirtyvät 3 ja 4 momentiksi, sekä lakiin uusi 32 c, 39 a ja 41 b § seuraavasti:

24 §

Lomauttaminen

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Niillä edellytyksillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, hän voi työsopimuksen 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 lomauttavaksi 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.

32 c §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on alle kymmenvuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi, edellyttäen että työntekijä jää aluksesta ja palaa alukseen Suomen satamassa.

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Työntekijän

on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tilapäisen hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole toisin sovittu.

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia oikeuksia, on mitätön.

39 a §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua;

3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi, hänen ammattitaitonsa huomioon ottaen, voitu

työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön; tai

4) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, ettei sitä voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisuutena syynä.

Mitä 39 §:n 3 momentissa säädetään irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee vastavasti myös tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomisperusteita.

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.

41 §

Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika

Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, on työnantajan irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava:

- 1) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli viisi vuotta, mutta enintään yhdeksän vuotta;
- 3) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli yhdeksän vuotta, mutta enintään 12 vuotta;
- 4) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta; ja
- 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli 15 vuotta.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työsuhte on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

41 b §

Irtisanomisaika ja vastikevapaa sekä irtisanomisajan palkka

Jos työntekijän työ sopimus on irtisanottu 39 a §:n perusteella, työnantajalla ei ole, jollei toisin ole sovittu, oikeutta sijoittaa ennen irtisanomisen toimittamista ansaittua mutta käytämätöntä merityöaikalain (296/76) 14 §:ssä tarkoitettua tai työehtosopimuksin sovittua vastikevapaaat kulumaan yhtäaikaaisesti irtisanomisajan kanssa.

Irtisanomisajan palkkaan kuuluu peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen ja luontaisetuineen.

45 a §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työ sopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, työnantajan tulee tiedustella asianomaiselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työ sopimukseen sovelletaan, jollei toisin sovita, tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Jos sopimus on tehty toistaiseksi, ei kyseisiä säännöksiä kuitenkaan sovelleta siihen kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimaan tultua lakkautettiin tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia mutta työ jatkuu merimieslain 42 §:n nojalla, on sopimussuhteeseen 42 §:n mukaisesta hiljaisesta pidennyksestä lähtien sovellettava tätä lakia.

Niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää määräyksiä työntekijöillä olevista, tämän lain 32 c §:n 1 momentissa tarkoitettuja työntekijän poissaolo-oikeuksia vastaavista oikeuksista, sovelletaan tätä lakia kuitenkin vasta työehtosopimuksen voimaansaolokauden päätyttyä.

Mikäli ennen tämän lain voimaantuloa tehty työehtosopimus on ristiriidassa tämän lain kanssa, ovat työehtosopimuksen määräykset noudatettavina sopimuksen voimassaoloaikana tämän lain säännösten estämättä.

Helsingissä 16 päivänä marraskuuta 1990

Tasavallan Presidentti
MAUNO KOIVISTO

Työministeri Matti Puhakka

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 39 §:n 2 momentin 4 kohta,

muutetaan 24 §:n 1 momentti, 40 §:n 1 momentti, 41 §:n 4 ja 6 momentti sekä 45 a §, sellaisina kuin niistä ovat 24 §:n 1 momentti ja 45 a § 2 päivänä maaliskuuta 1979 annetussa laissa (255/79), 40 §:n 1 momentti 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (591/86) ja 41 §:n 4 ja 6 momentti 23 päivänä joulukuuta 1988 annetussa laissa (1177/88), sekä

lisätään 24 §:ään, sellaisena kuin se on osittain muutettuna mainitulla 2 päivänä maaliskuuta 1979 annetulla lailla, uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 ja 3 momentti siirtyvät 3 ja 4 momentiksi, sekä lakiin uusi 32 c, 39 a ja 41 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

24 §

Lomauttaminen

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko 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 päällykön kohdalla 90 päivän, muun päällystön kohdalla 30 päivän sekä muiden kuin edellä mainittujen työntekijäin kohdalla 14 päivän ilmoitusaikaa, määrätä työntekijän lomautettavaksi määräajaksi tai toistaiseksi. *Samoin voidaan työntekijä lomauttaa 39 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaisesti.* Sopimuksella voidaan lomauttamisoikeutta laajentaa.

Ehdotus

24 §

Lomauttaminen

Työsuhteen kestäessä voidaan sopia siitä, että työnteko 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 päällykön 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.

32 c §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on alle kymmenvuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asu-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

van alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi, edellyttäen että työntekijä jää aluksesta ja palaa alukseen Suomen satamassa.

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tilapäisen hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole toisin sovittu.

Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia oikeuksia, on mitätön.

39 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman erityisen painavaa syytä. Tällaisena syynä ei voida pitää ainakaan:

4) sellaista yrityksen, aluksen tai sen osaston toimintaedellytyksiin liittyvää syytä, jonka vaikutus on ohimenevä, jos työntekijälle voidaan siksikin ajaksi järjestää työnantajan palveluksessa muuta työtä. Jollei muuta työtä voida järjestää, mutta syyn vaikutus ei kestä kolmea kuukautta pitempää aikaa, voidaan syytä pitää asiallisesti hyväksyttävänä perusteena vain työntekijän lomauttamiseen.

(Kumotaan)

39 a §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua;

3) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi, hänen ammattitaitonsa huomioon ottaen, voinut työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön; tai

4) irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, ettei sitä voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisenä syynä.

Mitä 39 §:n 3 momentissa säädetään irtisanomisoikeuden rajoittamisesta, koskee vastavasti myös tässä pykälässä tarkoitettuja irtisanomisperusteita.

40 §

Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa

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

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.

41 §

Irtisanomisen toimittaminen ja irtisanomisaika

Jos muusta irtisanomisajasta ei ole sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksittä:

1) enintään viisi vuotta kahden kuukauden pituista irtisanomisaikaa; ja

2) yli viisi vuotta mutta enintään 10 vuotta kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa; sekä

Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, on työnantajan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

1) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut enintään viisi vuotta;

2) kolmen kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhte on jatkunut yli viisi vuotta, mutta enintään yhdeksän vuotta;

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

3) yli 10 vuotta neljän kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

3) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta, mutta enintään 12 vuotta;

4) viiden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta; ja

5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava kuukauden pituista irtisanomisaikaa. Jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

41 b §

Irtisanomisaika ja vastikevapaa sekä irtisanomisajan palkka

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu 39 a §:n perusteella, työnantajalla ei ole, jollei toisin ole sovittu, oikeutta sijoittaa ennen irtisanomisen toimittamista ansaittua mutta käytämätöntä merityöaikalain (296/76) 14 §:ssä tarkoitettua tai työehtosopimuksin sovittua vastikevapaata kulumaan yhtäaikaisesti irtisanomisajan kanssa.

Irtisanomisajan palkkaan kuuluu peruspalkka mahdollisine kiinteine lisineen ja luontaisetuineen.

45 a §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä, ja työnantaja kuuden kuukauden kuluessa tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, tulee työnantajan tiedustella asianomaiselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

45 a §

Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

Milloin työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä ja työnantaja yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä tarvitsee työvoimaa samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, työnantajan tulee tiedustella asianomaiselta työvoimaviranomaiselta, onko entisiä työntekijöitä etsimässä tämän viranomaisen välityksellä työtä, ja myönteisessä tapauksessa tarjota työtä ensisijassa näille työnhakijoille.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen sovelletaan, jollei toisin sovita, tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Jos sopimus on tehty toistaiseksi,

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

ei kyseisiä säännöksiä kuitenkaan sovelleta siihen kauemmin kuin jos työnantaja olisi sen irtisanonut tämän lain voimaantulopäivänä. Jos sopimus tämän lain voimaan tultua lakkaisi tapahtuneen irtisanomisen, sovitun määräajan päättymisen tai muun syyn takia mutta työ jatkuu merimieslain 42 §:n nojalla, on sopimussuhteeseen 42 §:n mukaisesta hiljaisesta pidennyksestä lähtien sovellettava tätä lakia.

Niillä aloilla, joilla voimassa oleva, yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sisältää määräyksiä työntekijöillä olevista, tämän lain 32 c §:n 1 momentissa tarkoitettuja työntekijän poissaolo-oikeuksia vastaavista oikeuksista, sovelletaan tätä lakia kuitenkin vasta työehtosopimuksen voimassaolokauden päätyttyä.

Mikäli ennen tämän lain voimaantuloa tehty työehtosopimus on ristiriidassa tämän lain kanssa, ovat työehtosopimuksen määräykset noudatettavina sopimuksen voimassaoloaikana tämän lain säännösten estämättä.
