

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi merimieslain ja merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että merimieslakiin tehtäisiin vastaavanlaiset muutokset kuin työsopimuslakiin tehtiin perhepoliittisen työsuhteturvan kehittämistä koskevan uudistuksen yhteydessä. Esityksen mukaan myös merimieslain alaisella työntekijällä olisi oikeus lapsen hoidon vuoksi saada hoitovapaata vanhempainloman jälkeen siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaata voitaisiin pitää enintään kaksi jaksoa työntekijää kohden vähintään kaksi kuukautta kerrallaan. Merimieslain alaista työntekijää koskisi hoitovapaan alkamisen, pituuden ja jaksottamisen osalta samanlainen ilmoitusvelvollisuus kuin työsopimuslain alaista työntekijää. Merityön luonne huomioon ottaen ehdotetaan, että merimieslain alaisella työntekijällä olisi oikeus pitää vanhempainloma enintään kahdessa jaksossa ja että jakson vähimmäispituus olisi 25 arkipäivää.

Merimieslain alaisissa työsuhteissa hoitovapaan aloittaminen ja lopettaminen saattaa aiheuttaa matkakustannuksia. Ehdotuksen mukaan nämä matkakustannukset suoritettaisiin puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista.

Vuosilomaa hoitovapaan ajalta ei esityksen mukaan kertyisi. Merimiesten vuosilomalakia ehdotetaan lisäksi muutettavaksi siten, että kun

työntekijä on ollut hoitovapaalla tai opintovapaalla taikka muusta tällaisesta syystä estynyt työnteosta aikana, jolta vuosilomaa ei kerry, hänen oikeutensa vuosilomaan määräytyy työhönpaluun jälkeen pääsääntöisesti samalla tavalla kuin työsuhteen alkaessa.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan muutettavaksi niitä merimieslain säännöksiä, jotka koskevat työntekijän asemaa sodanvaaratilanteissa. Voimassa olevan lain mukaan työntekijän on irtisanottava työsuhteen, jos hän ei halua työskennellä tällaisissa olosuhteissa. Esityksen mukaan hänellä olisi oikeus irtisanomisen sijasta tulla lomautetuksi, jos hän tätä pyytää. Esityksessä on myös pyritty varmistamaan, että työntekijä pääsee pois alukselta ennen kuin alus saapuu sodanvaara-alueelle. Valtion velvollisuutta osallistua matkakustannusten korvaamiseen ehdotetaan laajennettavaksi siten, että valtio korvaisi sodanvaaran johdosta aiheutuvista matkakustannuksista pääsääntöisesti puolet.

Ehdotetut lait on tarkoitus saattaa voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun eduskunta on ne hyväksynyt. Hoitovapaa ehdotetaan toteutettavaksi kuitenkin asteittain vuoteen 1989 mennessä.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykyinen tilanne ja asian valmistelu

Perhepoliittisen työsuhteturvan kehittämistä koskeva lainsäädäntö tuli voimaan 1 päivänä

helmikuuta 1985. Siinä säädettiin työsopimuslain muutoksella (30/85) työntekijälle oikeus lapsen hoidon vuoksi saada hoitovapaata vanhempainloman jälkeen siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Kun merityöhön ei sovelleta työ-

sopimuslakia vaan merimieslakia (423/78), oikeus hoitovapaaseen ei koske tällä hetkellä merimieslain alaisia työntekijöitä.

Edellä mainitun uudistuksen yhteydessä annettiin myös laki sairausvakuutuslain muuttamisesta (32/85). Sairausvakuutuslaki (364/63) on soveltamisalaltaan yleinen, joten siihen tehdyt muutokset koskevat myös merimieslain alaisia työntekijöitä. Lisäksi sairausvakuutusasetuksesta (473/63) siirrettiin työsopimuslakiin synnytyslomaa vastaavaan lomaan liittyvää ilmoitusvelvollisuutta ja jaksottamista koskevat säännökset. Voimassa oleva merimieslaki on kuitenkin säädetty ennen mainittuja lainmuutoksia.

Välittömästi sen jälkeen kun eduskunta oli hyväksynyt perhepoliittista työsuhdeturvaa koskevat lainmuutokset, ryhdyttiin sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä olevassa merimiesasiain neuvottelukunnassa valmistelemaan merimiehiä koskevan lainsäädännön muuttamista vastaavilta osin. Tämä hallituksen esitys perustuu neuvottelukunnan asiasta sosiaali- ja terveysministeriölle tekemään ehdotukseen.

Merimieslain 46 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti, kun alus, jossa hän työskentelee, on vaarassa joutua sotaikäyvän valtaamaksi tai sotavahingolle alttiiksi sekä myös kun tällainen vaara on olennaisesti lisääntynyt. Edelleen pykälän 2 momentissa todetaan, että jos työntekijä saatuaan tietää sodanvaaraolosuhteista on suostunut tekemään työtä sanotuissa olosuhteissa, ei hänellä ole pykälässä tarkoitettua irtisanomisoikeutta.

On pidetty kohtuuttomana, että sodanvaaratilanteissa työntekijä joutuu harkitsemaan vaihtoehtoisesti joko antautumista vaaraan tai työsopimuksensa irtisanomista. Työsopimuksen irtisanominen voi johtaa pitkään työttömyyskauteen, mikä käytännössä vaikeuttaa irtisanomisoikeuden käyttämistä.

Merimieslain 48 §:n 3 momentin mukaan sodanvaaran johdosta työsopimuksensa irtisanooneen työntekijän työsuhde päättyy ensimmäisessä satamassa, johon alus saapuu. Laissa ei ole säännöstä sellaisen tilanteen varalta, jossa satamaa ei ole ennen sodanvaara-alueelle saapumista, eikä se näin ollen takaa työntekijän pääsyä pois alukselta. Lisäksi lainkohdan mukaan työsuhde voi päättyä vain satamassa. Merimieslain tulkintaa on vaikeuttanut se, ettei käsitettä satama ole määritelty itse laissa. Jos työntekijä sodanvaaran johdosta haluaa lähteä pois alukselta, olisi sekä työnantajan että työntekijän kannalta tärkeää,

että matka voitaisiin järjestää mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti ja tarpeettomia kustannuksia välttämällä.

Vuonna 1984 sodanvaaratilannetta koskevien säännösten muuttaminen tuli ajankohtaiseksi Persian lahden kiristyneen sotatilanteen ja Punaisen meren miinoituksen johdosta. Tämän vuoksi merenkulkualan työntekijäjärjestöt tekivät 7 päivänä kesäkuuta 1984 sosiaali- ja terveysministeriölle aloitteen työntekijän aseman parantamiseksi sodanvaaratilanteissa. Tältä osin hallituksen esitys perustuu merimiesasiain neuvottelukunnan mainitun aloitteen pohjalta sosiaali- ja terveysministeriölle tekemään ehdotukseen.

2. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Hallituksen esityksessä perhepoliittisen työsuhdeturvaa kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (hall.es. 203/1984 vp.) todetaan, että hoitovapaan osalta esityksen taloudelliset vaikutukset yritys- ja kansantalouteen sekä valtion ja kuntien talouteen eivät ole syittensä monitahoisuuden vuoksi markkamääräisesti arvioitavissa. Vanhempainloman osalta taas todetaan että vain se, että isät alkaisivat käyttää pidentyntä vanhempainlomaa huomattavasti nykyistä enemmän, aiheuttaisi olennaisia sairausvakuutuksen lisäkustannuksia. Näiltä osin merimieslakiin esitetyt muutokset ovat taloudellisilta vaikutuksiltaan vastaavanlaiset.

Lisäksi esityksen mukaiset matkat työntekijän käyttämän hoitovapaan yhteydessä saattavat aiheuttaa lisäkustannuksia varustamoille ja valtiolle. Tämä riippuu siitä, kuinka paljon oikeutta hoitovapaaseen käytetään ulkomaanliikenteessä ja liittyykö siihen hoitovapaan jaksottamista.

Vuonna 1984 Suomessa oli merimiehiä noin 10 000, joista naisia oli noin 3 400. Naisten osuus ulkomaanliikenteessä oli noin 1 200.

Sodanvaaratilannetta koskevien säännösehdo-
tusten vaikutuksia valtiontalouteen on erittäin vaikea arvioida. Kustannusten määrä riippuu sodanvaara-alueiden ja niillä olevien alusten lukumäärästä, mikä voi vuosittain vaihdella huomattavasti. Voimassa olevan lain mukaista työsopimuksen irtisanomisoikeutta sodanvaaran johdosta on käytetty erittäin harvoin. Voidaan kuitenkin olettaa, että esitetty lainmuutos lisää työntekijän halukkuutta lähteä alukselta sodanvaaraolosuhteissa. Toisaalta sodanvaaratilanteiden varalta työehtosopimuksella sovittu korvaus

verrattuna palkattomaan lomauttamiseen saattaa vähentää halukkuutta käyttää ehdotettua oikeutta. Näistä syistä uudistuksen taloudelliset vaikutukset jäänevät vähäisiksi ja ne on mahdollista sisällyttää vuoden 1986 tulo- ja menoarviossa esitettyyn määrärahaan.

tukset jäänevät vähäisiksi ja ne on mahdollista sisällyttää vuoden 1986 tulo- ja menoarviossa esitettyyn määrärahaan.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki merimieslain muuttamisesta

32 §. *Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa.* Merimieslain 32 §:n 1 ja 2 momentin mukaan työntekijällä on oikeus synnytyslomaan tai sitä vastaavaan lomaan aikana, jolta hänelle sairausvakuutuslain perusteella suoritetaan äitiysrahaa. Sisällöltään säännökset vastaavat työsopimuslain 34 §:n 1 momenttia ja 34 a §:ää ennen niiden muuttamista perhepoliittisen työsuhteturvauudistuksen yhteydessä.

Merimieslain 32 §:n 1 ja 2 momentin sanamuotoa ehdotetaan 32 §:n 1 momentissa lakiteknisesti tarkistettavaksi siten, että synnytysloman ja sitä vastaavan loman sijaan tulisivat äitiys-, isyys- ja vanhempainloma. Tarkistaminen johtuu edellä mainitun uudistuksen yhteydessä sairausvakuutuslakiin ja työsopimuslakiin tehdyistä muutoksista. Työsopimuslain 34 §:n 1 momentissa säädetään työntekijän oikeudesta saada lapsen hoidon vuoksi hoitovapaata vanhempainloman jälkeen siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Vastaavanlainen oikeus hoitovapaaseen ehdotetaan säädettäväksi koskemaan myös merimieslain alaisia työntekijöitä.

Säännösehdotuksen 2 ja 3 momenttiin, jotka vastaavat voimassa olevaa 3 ja 4 momenttia, on tehty ehdotetun 1 momentin uuden sanamuodon edellyttämät lakitekniset muutokset.

32 a §. *Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus.* Työsopimuslain uudessa 34 a §:ssä säädetään vanhempainloman jaksottamisesta sekä isyys- ja vanhempainloman käyttämiseen liittyvästä työntekijän ilmoitusvelvollisuudesta. Ehdotuksen mukaan vastaavanlainen säännös tulisi myös merimieslakiin. Säännösehdotus poikkeaisi työsopimuslain 34 a §:stä kuitenkin siten, että vanhempainloman jakson vähimmäispituudeksi ehdotetaan 12 arkipäivän sijasta säilytettäväksi 25 arkipäivää, koska merityön luonteeseen eivät lyhyet poissaolot sovi. Sijaisten hankinta lyhyiksi ajoiksi on vaikeaa ja matkakus-

tannukset saattavat olla kohtuuttomat suhteessa lyhyisiin poissaoloihin ja pitkiin kotimatkoihin.

Lisäksi lainkohtaan ehdotetaan otettavaksi uuden työsopimuslain 34 a §:n 3 momenttia vastaava säännös työntekijän oikeudesta perustellusta syystä muuttaa isyys- tai vanhempainloman ajankohtaa.

32 b §. *Hoitovapaan jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus.* Työsopimuslain uudessa 34 b §:ssä säädetään hoitovapaan jaksottamisesta ja työntekijän ilmoitusvelvollisuudesta sekä oikeudesta perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohtaa. Ehdotettu säännös olisi sisällöltään samanlainen kuin työsopimuslain 34 b §.

39 §. *Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset.* Merimieslain 39 §:n 4 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi ehdotetun 32 §:n muutoksista johtuvat lakitekniset korjaukset. Tämän lisäksi erityinen irtisanomissuoja koskisi säännösehdotuksen mukaan myös hoitovapaalla olevaa työntekijää. Samanlainen muutos tehtiin työsopimuslain 37 §:n 4 momenttiin.

40 §. *Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa.* Säännösehdotuksen sanamuoto vastaa lakiteknisesti ehdotetun 32 §:n muutoksia. Lisäksi siinä ehdotetaan, että työntekijällä olisi oikeus palata myös hoitovapaalta ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti. Säännösehdotuksen otsikko ehdotetaan muutettavaksi yksinkertaisempaan muotoon.

Muutosehdotus vastaa työsopimuslain uutta 34 c §:ää, jonka mukaan työntekijällä on oikeus palata äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta taikka hoitovapaalta aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

46 §. *Työntekijän erityinen irtisanomisoikeus.* Voimassa olevan merimieslain 46 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti, kun alus, jossa hän työskentelee, on vaarassa joutua sotaikäyvä valtaamaksi tai sotavahingolle alttiiksi sekä myös kun tällainen vaara on olennaisesti lisääntynyt. Merimieslakia ehdotetaan muutettavaksi si-

ten, että samoin edellytyksin kuin työntekijällä on oikeus 46 §:n 1 momentin mukaan irtisanoa työsopimuksensa, hänellä olisi vaihtoehtoisesti oikeus tulla lomautetuksi, jos hän tätä nimenomaisesti pyytää.

Merimieslain 24 §:n mukaan lomauttamista on kahdenlaista. Lomauttaminen voi perustua joko sopimukseen tai työnantajan yksipuoliseen määräämistoimeen. Lakiehdotuksen 46 §:n 3 momentin mukainen lomauttaminen vuorostaan perustuisi työntekijän pyyntöön. Jos laissa säädetyt edellytykset täyttyvät, työnantaja olisi velvollinen lomauttamaan työntekijän. Lomauttamisen osalta olisivat tällöin soveltuvin osin voimassa merimieslain 24—24 b §:n säännökset, kuten esimerkiksi 24 b §:ssä säädetty työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle lomautuksesta kirjallinen todistus, jos hän sitä pyytää. Lakiehdotuksen mukainen työntekijän pyyntöön perustuva lomauttaminen tulisi kyseeseen vain merimieslain 46 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisessa sodanvaaratilanteessa.

Edellä mainitussa merimieslain 46 §:n 2 momentissa säädetään siitä, milloin työntekijä menettää oikeutensa irtisanoa työsopimuksensa sodanvaaran johdosta. Esityksen mukaan työntekijällä ei olisi myöskään oikeutta tulla lomautetuksi, jos hän saatuaan tietää sodanvaaraolosuhteista on suostunut tekemään työtä sanotuissa olosuhteissa.

46 a §. *Sodanvaaran johdosta lomautetun työntekijän oikeus palata työhön.* Taloudellisista ja tuotannollisista syistä lomautettu joutuu usein odottamaan epämääräisen ajan paluuta työhön. Lakiehdotuksen 46 §:n 3 momentin mukainen sodanvaarasta johtuva lomautus olisi luonteeltaan useimmiten määräaikainen, joten lomautus kestäisi niin kauan kuin alus liikennöi sodanvaara-alueen kautta kulkevalla reitillä. Lakiehdotuksen 46 a §:n mukaan työntekijällä olisi oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hänet lomautettiin. Jos alus kuitenkin jää pitemmäksi aikaa liikennöimään reitillä, joka kulkee sodanvaara-alueen kautta, työntekijällä olisi samanlainen oikeus palata työhön kuin muusta syystä lomautetulla. Lomautuksen kesto riippuisi tällöin siitä, onko varustamalla mahdollisesti muuta työtä tarjottavana ja onko sodanvaaran johdosta lomautetun lisäksi työntekijöitä, joiden lomautus on kestänyt kauemmin.

Kun edellä mainitussa tilanteessa sodanvaaran johdosta lomautetun työntekijän lomautus on luonteeltaan määräaikainen, olisi myös hänen

tilalleen otetun työntekijän työsuhde määräaikainen.

48 §. *Päättymispaikka eräissä tapauksissa.* Voimassa olevan merimieslain 48 §:n 3 momentin mukaan tilanteessa, jossa työntekijä on irtisanonut työsopimuksensa sodanvaaran johdosta, työsopimus päättyy ensimmäisessä satamassa, johon alus saapuu. Tämä olisi säännösehdoituksen mukaan edelleenkin pääsääntönä ja koskisi myös lomautuksen alkamisajankohtaa. Säännösehdoituksen mukaan työnantajan vastuu sodanvaaratilanteissa laajenisi kuitenkin siten, että tämä olisi velvollinen toimittamaan työntekijän pois alukselta ennen sodanvaara-alueelle saapumista. Työntekijä, joka on sodanvaaran vuoksi irtisanonut työsopimuksensa tai pyynnöstään lomautettu, olisi toimitettava ennen sodanvaara-alueelle saapumista satamaan tai paikkaan, josta merimieslain 53 §:n mukainen kotimatka voidaan järjestää. Tällöin työsuhde päättyisi tai lomautus alkaisi tällaisessa paikassa. Luonnollisesti työsuhde voi päättyä tai lomautus alkaa sodanvaaran johdosta jo ennen kuin alus on lähtenyt kohti sodanvaara-aluetta.

53 §. *Vapaa matka tartuntataudin tai sodanvaaran johdosta.* Voimassa olevan merimieslain mukaisissa tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanonut työsopimuksensa sodanvaaran johdosta, matkakustannukset korvataan joko lain 52 tai 53 §:n mukaan. Merimieslain 52 §:ssä on yleissäännös vapaasta kotimatkasta. Säännöksen mukaan työntekijän, jonka työsuhde on päättynyt muualla kuin hänen kotimaassaan, ja hänen tilalleen Suomesta alukselle tulevan työntekijän matkakustannukset suoritetaan puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista, jos erät pykälässä mainitut edellytykset täyttyvät. Lain 53 §:ssä on erityissäännös vapaasta matkasta, johon työntekijä on oikeutettu tartuntataudin tai sodanvaaran johdosta, jos hänellä ei ole oikeutta vapaaseen matkaan yleissäännöksen mukaan. Tällöin työnantaja vastaa kokonaan työntekijän matkoista aiheutuvista kustannuksista.

Koska esityksen mukaan työntekijän mahdollisuudet välttää sodanvaaraolosuhteita paranisivat ja koska valtio on pääsääntöisesti vastuussa ulkomailla työskentelevien kansalaistensa turvallisuudesta, ehdotetaan, että valtion osuus matkakustannusten korvaamisen osalta laajenisi. Lakiehdotuksen 53 §:n mukaan vastuu sodanvaaran johdosta aiheutuvien matkojen kustannuksista jakautuisi puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan välillä, milloin on kyse Suomessa asuvan työntekijän tai Suomen kansalaisen matkasta. Tämä

koskisi myös alukselta lähteneen tilalle tulevan Suomessa asuvan työntekijän tai Suomen kansalaisen matkojen kustantamista. Muualla kuin Suomessa asuvan ulkomaalaisen työntekijän matkakustannukset korvaisi edelleen työnantaja. Edellä mainittu muutos koskisi myös tilannetta, jossa työntekijä on irtisanonut työsopimuksensa merimieslain 46 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamassa tartuntatautivaaratilanteessa.

54 §. *Vapaat matkat erityisissä tapauksissa.* Voimassa olevan merimieslain 54 §:n 1 momentin 7 kohdan mukaan työnantajan on kustannettava työntekijälle vapaa matka ylläpitotoineen tämän kotipaikkakunnalle synnytysloman alkaessa. Edelleen lain 54 §:n 3 momentin mukaan työntekijällä on oikeus vapaisiin matkoihin myös synnytyslomaa vastaavan loman yhteydessä. Tällöin lomalle lähtevän työntekijän sekä tämän tilalle Suomesta lähetettävän työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista.

Merimieslain 54 §:n 1 momentin 7 kohta ja 3 momentti ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan ehdotetun 32 §:n muutoksia.

Voimaantulosäännös. Edellä mainitun työsopimuslain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen mukaan oikeus hoitovapaaseen toteutetaan asteittain työntekijän lasten lukumäärästä ja iästä riippuen siten, että oikeus hoitovapaaseen on kaikilla alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmilla vuodesta 1989 alkaen. Vastaavanlainen asteittainen voimaantulo ehdotetaan säädettäväksi merimieslain muuttamisesta annettavaan lakiin.

1.2. Laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

3 §. *Työssäolopäivien veroiset päivät.* Vuosilomaan oikeuttavaa aikaa koskeva merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentti ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitattaisiin synnytysloman ja sitä vastaavan loman sijasta äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaa koskeviin säännöksiin. Säännösehdotuksen mukaan työssäolopäivien veroisina päivinä ei otettaisi huomioon merimieslain ehdotetun 32 §:n 1 momentin mukaista hoitovapaata. Vastaavanlaiset muutokset tehtiin vuosilomalain 3 §:ään.

4 §. *Vuosilomaoikeus.* Voimassa olevan 4 §:n 2 momentin mukaan vuosiloman antaminen synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä katkaisee kulumassa olevan lomanmääräytymis-

kauden. Käytännössä on kuitenkin osoittautunut, ettei aina ole tarpeellista eikä edes tarkoituksenmukaista katkaista lomanmääräytymiskautta, varsinkin jos on kyse lyhyestä työstä poissaolosta, kuten isyyslomasta. Toisaalta edellä mainitun perhepoliittisen työsuhteturvauudistuksen toteuttaminen merityössä antaisi työntekijälle mahdollisuuden lähteä jopa yli kaksi vuotta kestäväälle hoitovapaalle. Koska hoitovapaalta ei kuitenkaan kertyisi vuosilomaa, sitä ei ole tarkoituksenmukaista jakaa kuuden kuukauden pituisiksi lomanmääräytymiskausiksi. Sama koskee myös muita vastaavanlaisia tapauksia, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä aikana, jona merimiesten vuosilomalain 3 §:n mukaan ei kerry vuosilomaa. Tällaista aikaa ovat esimerkiksi opintovapaa, asevelvollisuusaika sekä lomautusaika siltä osin kuin niitä ei ole mainittu 3 §:ssä.

Nyt ehdotetaan, etteivät äitiys-, isyys- eikä vanhempainloma vaikuttaisi lomanmääräytymiskauteen, vaan niiden yhteydessä lomanmääräytymiskausi laskettaisiin säännöksen 1 momentin mukaan. Sen sijaan poikkeuksena olisivat edellä mainitut tilanteet, joissa työntekijä on estynyt suorittamasta työtä aikana, jolta 3 §:n mukaan ei kerry vuosilomaa. Säännösehdotuksen mukaan uusi kuuden täyden lomanmääräytymiskauden pituinen jakso alkaisi, kun työntekijä palaa takaisin työhön. Tällöin työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyisi samalla tavalla kuin 1 momentin mukaan työsuhteen alkaessa, joten kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden pituisen jakson jälkeen työntekijällä olisi oikeus vuosilomaan kuuden kuukauden välein.

Koska säännösehdotuksessa tarkoitettut työstä poissaolot vaihtelevat pituudeltaan ja sijoittumiseltaan kuuden kuukauden normaaliin jaksotukseen, säännöksestä ei ole tarkoituksenmukaista tehdä ehdotonta. Säännösehdotuksen mukaan työnantajalla ja työntekijällä olisikin mahdollisuus sopia toisin.

6 §. *Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa.* Säännösehdotuksen sanamuoto on saatettu lakiteknisesti vastaamaan ehdotetun merimieslain 32 §:n muutoksia. Lisäksi säännösehdotuksen mukaan vuosilomaa voitaisiin antaa merimiesten vuosilomalain 5 §:ssä säädetystä riippumatta paitsi äitiys-, isyys- ja vanhempainloman myös hoitovapaan yhteydessä.

Voimassa olevan 6 §:n 1 momentin viimeinen lause ehdotetaan tarpeettomana poistettavaksi.

Kun työntekijä lähtee esimerkiksi pitkälle hoitovapaalle tai opintovapaalle, hänelle pyritään

käytännössä antamaan näiden vapaiden yhteydessä siihen mennessä kertynyt vuosiloma. Työntekijän lähtiessä asevelvollisuuttaan suorittamaan hänellä on oikeus vuosiloman sijasta lomakorvaukseen. Näin ollen työntekijän palatessa työhön hänellä ei yleensä ole vuosilomaa jäljellä. Jos työntekijällä hänen palatessaan työhön ehdotetun 4 §:n 2 momentin mukaisesti olisi kuitenkin jostain syystä vuosilomaa pitämättä, voitaisiin tällainen loma säännösehdotuksen mukaan antaa uudelta työhön paluusta alkavalta lomanmääräytymiskaudelta annettavan vuosiloman yhteydessä.

Mikäli edellä mainitussa tilanteessa työntekijän lähtiessä esimerkiksi hoitovapaalle tai opintovapaalle taikka palatessa työhön sattuu sellaisia kalenterikuukausia, joina työntekijä on ollut työssä vähemmän kuin 14 päivää eikä siis ole tältä ajalta saanut lomaa tai korvausta, otetaan tämä aika huomioon merimiesten vuosilomalain 19 §:ää sovellettaessa.

1.

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 32 §, 39 §:n 4 momentti, 40 §:n otsikko ja 1 momentti, 48 §:n 3 momentti, 53 § sekä 54 §:n 1 momentin 7 kohta ja 3 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 39 §:n 4 momentti ja 54 §:n 1 momentin 7 kohta 2 päivänä maaliskuuta 1979 annetussa laissa (255/79), sekä

lisätään lakiin uusi 32 a ja 32 b §, 46 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, ja lakiin uusi 46 a § seuraavasti:

32 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta kyseiseen etuuteen, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi. Tämän lisäksi työntekijällä on oikeus lapsen hoidon vuoksi saada hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan edellytyksenä on kuitenkin, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä samanaikaisesti oikeutta hoitovapaaseen.

Työntekijällä, joka on ollut yhtäjaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta, on oikeus palkkaan 1

16 §. *Vuosilomamatkat.* Säännösehdotuksen sanamuoto on saatettu lakiteknisesti vastaamaan ehdotetun merimieslain 32 §:n ja merimiesten vuosilomalain 6 §:n 1 momentin muutoksia.

2. Voimaantulo

Ehdotetut lainmuutokset on tarkoitus saattaa voimaan mahdollisimman pian. Hoitovapaa ehdotetaan toteutettavaksi samalla tavalla asteittain kuin työehtosopimuslain mukainen hoitovapaa lapsiluvusta riippuen siten, että kaikilla alle kolmevuotiaiden lasten perheillä olisi oikeus hoitovapaaseen vuoteen 1989 mennessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

momentissa tarkoitetun äitiysloman ajalta siten kuin 25 §:ssä on säädetty sairausajan palkasta.

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainloman aikana, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mukaisesti. Mikäli raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja äitiysloma ovat yhdenjaksoisia, ei työntekijällä kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pitemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 momentissa on säädetty sairausajan palkan osalta.

32 a §

Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainloma enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 25 arkipäivää.

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.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainloman ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista. Isyysloman ajankohta voidaan perustellusta syystä muuttaa erityistä ilmoitusaikaa noudattamatta.

32 b §

Hoitovapaan jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työntekijällä on oikeus yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta ja yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen kaksi vuotta täyttänyttä, mutta alle kolmevuotiaasta lasta. Jakson vähimmäispituus on kaksi kuukautta.

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.

39 §

Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja näytä muuta perustet-

ta. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta 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.

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 synn vuoksi.

46 §

Työntekijän erityinen irtisanomisoikeus

Jos työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa 1 momentin 2 kohdan nojalla, on työnantaja velvollinen työntekijän pyynnöstä heti lomauttamaan työntekijän siihen saakka, kun työnantaja voi tarjota työntekijälle tämän entistä työtä vastaavaa työtä, johon ei liity lomauttamisen perusteena olleita olosuhteita.

46 a §

Sodanvaaran johdosta lomautetun työntekijän oikeus palata työhön

Jos työntekijä on lomautettu 46 §:n 3 momentin nojalla, hänellä on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hänet lomautettiin.

48 §

Päättymispaikka eräissä tapauksissa

Edellä 44 §:ssä ja 46 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimus päättyy tai lomautus alkaa ensimmäisessä satamassa, johon alus saapuu. Mikäli työntekijä on irtisanonut työsopimuksensa 46 §:n 1 momentin 2 kohdan

nojalla tai hänet on lomautettu 46 §:n 3 momentin nojalla, on hänet kuitenkin ennen aluksen saapumista sodanvaara-alueelle toimitettava satamaan tai paikkaan, josta 53 §:ssä tarkoitettu matka voidaan järjestää. Tällöin työsopimus päättyy tai lomautus alkaa sanotussa satamassa tai paikassa.

53 §

Vapaa matka tartuntataudin tai sodanvaaran johdosta

Työntekijällä, joka on irtisanonut työsopimuksensa 46 §:n 1 momentin 1 tai 2 kohdan nojalla taikka joka on lomautettu 46 §:n 3 momentin nojalla, on oikeus vapaaseen matkaan ylläpitoineen lähimmälle paikkakunnalle, jolla työsopimus olisi voinut päättyä työnantajan irtisanomana, jollei hänellä ole oikeutta 52 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen kotimatkaan.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksensa tai pyytäessään lomautusta samalla pyydettävä vapaata kotimatkaa.

Jos työntekijä asuu Suomessa tai on Suomen kansalainen, suoritetaan tässä pykälässä tarkoitusta vapaasta matkasta ja tilalle Suomesta alukselle lähetettävän tällaisen työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista. Muun kuin edellä tarkoitettujen työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan työnantajan varoista.

54 §

Vapaat matkat erityisissä tapauksissa

Työnantajan on kustannettava työntekijälle vapaa matka ylläpitoineen tämän kotipaikkakunnalle, jollei työntekijällä ole oikeutta 52 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen matkaan:

7) edellä 32 §:n 1 momentissa tarkoitettun äitiysloman alkaessa; sekä

Työntekijällä on oikeus vapaisiin matkoihin ylläpitoineen 32 §:n 1 momentissa tarkoitettun isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan yhteydessä. Näistä matkoista sekä lomalle lähtevän työntekijän tilalle Suomesta alukselle lähetettävän työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista.

Tämä laki tulee voimaan 198

Tämän lain 32 §:n 1 momentissa tarkoitettu oikeus saada hoitovapaata vanhempainloman jälkeen toteutetaan kuitenkin asteittain siten, että työntekijällä, jolla on huollossaan vain yksi alle kouluikäinen lapsi, on oikeus saada hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää kaksi vuotta, ja 1 päivästä tammikuuta 1989 alkaen siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

Tämän lain 32 b §:ssä tarkoitettua hoitovapaan käyttämistä koskevaa ilmoitusaikaa ei sovelleta, jos vanhempainloma päättyy kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

2.

Laki

merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetun merimiesten vuosilomalain (433/84) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, 4 §:n 2 momentti, 6 § ja 16 §:n 2 momentti näin kuuluviksi:

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

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

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

4 §

Vuosilomaoikeus

Jos työntekijä on ollut merimieslain 32 §:n 1 momentissa tarkoitettulla hoitovapaalla, opintovapaalla tarkoitettulla opintovapaalla, asevelvollisena vakinaista palvelustaan suorittamassa tai jostain muusta tällaisesta syystä työsuhteen kestäessä estynyt suorittamasta työtä aikana, jota 3 §:n mukaan ei pidetä työssäolajan veroisena vuosilo-

maa määrättäessä, alkaa uusi kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden pituinen jakso, jollei toisin sovita, 1 momentissa säädetystä poiketen, kun työntekijä palaa takaisin työhön.

6 §

Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa merimieslain 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan yhteydessä.

Mikäli työntekijällä on kertynyttä vuosilomaa 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun lomanmääräytymiskauden alkaessa työntekijän palatessa työhön, voidaan tämä loma antaa sanotulta lomanmääräytymiskaudelta annettavan vuosiloman yhteydessä.

16 §

Vuosilomamatkat

— — — — —
Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merimieslain 54 §:n 3 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:n mukaisesti merimieslain 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan yhteydessä.
— — — — —

Tämä laki tulee voimaan

198 .

Helsingissä 30 päivänä huhtikuuta 1986

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Sosiaali- ja terveysministeri *Eeva Kuuskoski-Vikatmaa*

1.

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 32 §, 39 §:n 4 momentti, 40 §:n otsikko ja 1 momentti, 48 §:n 3 momentti, 53 § sekä 54 §:n 1 momentin 7 kohta ja 3 momentti,

sellaisina kuin niistä ovat 39 §:n 4 momentti ja 54 §:n 1 momentin 7 kohta 2 päivänä maaliskuuta 1979 annetussa laissa (255/79), sekä

lisätään lakiin uusi 32 a ja 32 b §, 46 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, ja lakiin uusi 46 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

32 §.

Synnytysloma ja sitä vastaava loma

Työntekijällä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 180 päivää, on oikeus saada synnytyslomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta äitiysrahaan, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi.

Työntekijällä on oikeus 1 momentissa tarkoitettua synnytyslomaa vastaavaan lomaan aikana, jolta hänelle sairausvakuutuslain 21 §:n 2 ja 3 momentin sekä 23 §:n 2 momentin perusteella suoritetaan äitiysrahaa.

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

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin 1 momentin mukaan määrätyn synnytysloman aikana, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mukaisesti. Mikäli raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja synnytysloma ovat yhdenjaksoisia, ei työntekijällä kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pitemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 momentissa on säädetty sairausajan palkan osalta.

Ehdotus

32 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan tai, jollei hänellä ole oikeutta kyseiseen etuuteen, katsottaisiin kohdistuvan, jos hänellä sellainen oikeus olisi. Tämän lisäksi työntekijällä on oikeus lapsen hoidon vuoksi saada hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan edellytyksenä on kuitenkin, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä samanaikaisesti oikeutta hoitovapaaseen.

Työntekijällä, 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 työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin *äitiys- tai vanhempainloman* aikana, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mukaisesti. Mikäli raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja *äitiysloma* ovat yhdenjaksoisia, ei työntekijällä kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pitemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 momentissa on säädetty sairausajan palkan osalta.

32 a §

*Vanhempainloman jaksottaminen ja
työntekijän ilmoitusvelvollisuus*

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainloma enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 25 arkipäivää.

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.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainloman ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista. Isyysloman ajankohta voidaan perustellusta syystä muuttaa erityistä ilmoitusaikaa noudattamatta.

32 b §

*Hoitovapaan jaksottaminen ja
työntekijän ilmoitusvelvollisuus*

Työntekijällä on oikeus yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta ja yhteen hoitovapaajaksoon hoitaakseen kaksi vuotta täyttänyttä, mutta alle kolmevuotiaasta lasta. Jakson vähimmäispituus on kaksi kuukautta.

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.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

39 §

*Toistaiseksi voimassa olevat
sopimukset*

Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja muuta perustetta näytä. Työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun, työehtosopimuksin tai työnantajan ja työntekijän kesken sovitun enintään 12 kuukautta kestävän synnytysloman aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana, päättymään synnytysloman alkaessa tai aikana. Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työntekijän työsopimusta 32 §:n 2 momentissa tarkoitetun loman aikana. Muu sopimus on mitätön.

40 §.

Työhönpaluu synnytys- tai sitä vastaavalta lomalta tai sairauslomalta.

Työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on synnytyksen, sairauden, vamman tai 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun synnytysloman tai 32 §:n 2 momentissa tarkoitetun synnytyslomaa vastaavan loman johdosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä tarkoitetun synn vuoksi.

40 §

Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa

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

46 §

Työntekijän erityinen irtisanomisoikeus

Jos työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa 1 momentin 2 kohdan nojalla, on työnantaja velvollinen työntekijän pyynnöstä heti lomauttamaan työntekijän siihen saakka, kun työnantaja voi tarjota työntekijälle tämän entistä työtä vastaavaa työtä, johon ei liity lomauttamisen perusteena olleita olosuhteita.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

46 a §

*Sodanvaaran johdosta lomautetun
työntekijän oikeus palata työhön*

Jos työntekijä on lomautettu 46 §:n 3 momentin nojalla, hänellä on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hänet lomautettiin.

48 §

Päättymispaikka eräissä tapauksissa

Edellä 44 §:ssä ja 46 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimus päättyy ensimmäisessä satamassa, johon alus saapuu.

Edellä 44 §:ssä ja 46 §:n 1 ja 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimus päättyy *tai lomautus alkaa* ensimmäisessä satamassa, johon alus saapuu. Mikäli työntekijä on irtisanonut työsopimuksensa 46 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla tai hänet on lomautettu 46 §:n 3 momentin nojalla, on hänet kuitenkin ennen aluksen saapumista sodanvaara-alueelle toimitettava satamaan tai paikkaan, josta 53 §:ssä tarkoitettu matka voidaan järjestää. Tällöin työsopimus päättyy tai lomautus alkaa sanotussa satamassa tai paikassa.

53 §

*Vapaa matka tartuntataudin
tai sodanvaaran johdosta*

Työntekijällä, joka on irtisanonut työsopimuksensa 46 §:n 1 momentin 1 tai 2 kohdan nojalla, on oikeus työnantajan kustannuksella vapaaseen matkaan ylläpitöineen lähimmälle paikkakunnalle, jolla työsopimus olisi voinut päättyä työnantajan irtisanomana, jollei hänellä ole oikeutta 52 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen kotimatkaan.

Työntekijän on pyydettävä edellä tarkoitettua vapaata matkaa irtisanoessaan työsopimuksensa.

Työntekijällä, joka on irtisanonut työsopimuksensa 46 §:n 1 momentin 1 tai 2 kohdan nojalla *taikka joka on lomautettu* 46 §:n 3 momentin nojalla, on oikeus vapaaseen matkaan ylläpitöineen lähimmälle paikkakunnalle, jolla työsopimus olisi voinut päättyä työnantajan irtisanomana, jollei hänellä ole oikeutta 52 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen kotimatkaan.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksensa *tai pyytäessään lomautusta samalla* pyydettävä vapaata kotimatkaa.

Jos työntekijä asuu Suomessa tai on Suomen kansalainen, suoritetaan tässä pykälässä tarkoitusta vapaasta matkasta ja tilalle Suomesta alukseen lähetettävän tällaisen työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista. Muun kuin edellä tarkoitettun työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan työnantajan varoista.

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

54 §.

Vapaat matkat erityisissä tapauksissa

Työnantajan on kustannettava työntekijälle vapaa matka ylläpitolineen tämän kotipaikkakunnalle, jollei työntekijällä ole oikeutta 52 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen matkaan:

7) edellä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun synnytysloman alkaessa; sekä

Työntekijällä on oikeus vapaisiin matkoihin ylläpitolineen 32 §:n 2 momentissa tarkoitetun synnytyslomaa vastaavan loman yhteydessä. Näistä matkoista sekä lomalle lähtevän työntekijän tilalle Suomesta alukselle lähetettävän työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista.

Työnantajan on kustannettava työntekijälle vapaa matka ylläpitolineen tämän kotipaikkakunnalle, jollei työntekijällä ole oikeutta 52 §:ssä tarkoitettuun vapaaseen matkaan:

7) edellä 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun äitiysloman alkaessa; sekä

Työntekijällä on oikeus vapaisiin matkoihin ylläpitolineen 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun *isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan yhteydessä*. Näistä matkoista sekä lomalle lähtevän työntekijän tilalle Suomesta alukselle lähetettävän työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista.

Tämä laki tulee voimaan 198 .

Tämän lain 32 §:n 1 momentissa tarkoitettu oikeus saada hoitovapaata vanhempainloman jälkeen toteutetaan kuitenkin asteittain siten, että työntekijällä, jolla on huollossaan vain yksi alle kouluikäinen lapsi, on oikeus saada hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää kaksi vuotta, ja 1 päivästä tammikuuta 1989 alkaen siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

Tämän lain 32 b §:ssä tarkoitettua hoitovapaan käyttämistä koskevaa ilmoitusaikaa ei sovelleta, jos vanhempainloma päättyy kuukauden kuluessa lain voimaantulosta.

2.

Laki**merimiesten vuosilomalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetun merimiesten vuosilomalain (433/84) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, 4 §:n 2 momentti, 6 § ja 16 §:n 2 momentti näin kuuluviksi:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

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

Voimassa oleva laki

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

Ehdotus

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

4 §

Vuosilomaoikeus

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

Jos työntekijä on ollut merimieslain 32 §:n 1 momentissa tarkoitetulla hoitovapaalla, opintovapaallaissa tarkoitetulla opintovapaalla, asevelvollisena vakinaista palvelustaan suorittamassa tai jostain muusta tällaisesta syystä työsuhteen kestäessä estynyt suorittamasta työtä aikana, jota 3 §:n mukaan ei pidetä työssäoloajan veroisena vuosilomaa määrättäessä, alkaa uusi kuuden täyden lomanmääräytymiskuukauden pituinen jakso, jollei toisin sovita, 1 momentissa säädetystä poiketen, kun työntekijä palaa takaisin työhön.

6 §

Vuosiloman antaminen synnytyks- tai vastaavan loman yhteydessä

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

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

6 §

Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa merimieslain 32 §:n 1 momentissa tarkoitetun äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan yhteydessä.

Mikäli työntekijällä on kertynyt vuosilomaa 4 §:n 2 momentissa tarkoitetun lomanmääräytymiskauden alkaessa työntekijän palatessa työhön, voidaan tämä loma antaa sanotulta lomanmääräytymiskaudelta annettavan vuosiloman yhteydessä.

16 §

Vuosilomamatkat

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merimieslain 54 §:n 3 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:ssä säädetyllä tavalla merimieslain

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merimieslain 54 §:n 3 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:n mukaisesti merimieslain 32 §:n 1

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

32 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitetun synnytysloman tai sitä vastaavan loman yhteydessä.

— — — — —

momentissa tarkoitetun äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan yhteydessä.

— — — — —

Tämä laki tulee voimaan

198 .