

SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMA

Julkaistu Helsingissä 29 päivänä kesäkuuta 2011

756/2011

Merityösopimuslaki

Annettu Helsingissä 17 päivänä kesäkuuta 2011

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

2 §

Poikkeukset soveltamisalasta

Tätä lakia ei sovelleta työsopimukseen:

1) jonka perusteella työtä tehdään vain aluksen ollessa satamassa;

2) jonka perusteella tehtävää työtä on pidettävä pelkästään tilapäisenä tarkastus-,

huolto-, luotsaus- tai muuna näihin rinnastettavana työnä;

3) jonka perusteella työtä tehdään uittokaluksella, uittoon käytettävää kuljetuskalustoa lukuun ottamatta;

4) jonka perusteella työtä tehdään puolustusvoimien tai rajavartiolaitoksen aluksissa;

5) josta säädetään erikseen.

Merellä tehtävään 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun työhön on kuitenkin sovellettava 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta, 4 luvun 7 §:n säännöksiä työntekijän henkilökohtaisesta omaisuudesta aluksella, 13 luvun 12 §:n 1 momentissa säädettyä työnantajan velvollisuutta ilmoittaa työntekijän kuolemasta ja 4 momentin mukaista velvollisuutta huolehtia kuolleen työntekijän alukselle jääneestä omaisuudesta sekä 18 ja 19 §:n säännöksiä järjestyksen ylläpitämisestä ja aluksesta poistumisen estämisestä.

3 §

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työnantajan on huolehdittava, että työsopimus tehdään kirjallisesti.

HE 174/2010
TyVM 15/2010
EV 303/2010



Neuvoston direktiivi 2009/13/EY; EUVL N:o L 124, 20.5.2009, s. 30

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

- 1) työnantajan nimi, osoite ja koti- tai liikepaikka sekä työntekijän nimi, henkilötunnus, syntymäpaikka sekä kotipaikka;
- 2) työsopimuksen tekopaikka ja -aika;
- 3) työnteon alkamisajankohta;
- 4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 5) koeaika, jos siitä on sovittu;
- 6) alus, jossa työtä tehdään työsuhteen alussa;
- 7) työntekijän pätevyys ja toimi aluksessa tai pääasialliset työtehtävät;
- 8) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 9) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 10) työnantajan kustantama sosiaaliturva ja terveydenhoito;
- 11) säännöllinen työaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vuosiloma tai sen määräytymisen peruste;
- 13) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 14) työntekijän oikeus kotimatkaan;
- 15) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantöissä tieto työn kestosta, valuutasta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavista rahallisista korvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Työsopimusta tehtäessä työntekijän tulee saada tarpeelliseksi katsomansa tiedot:

- 1) aluksen voimassa olevista katsastusdistuksista;
- 2) aluksen liikennealueesta.

Työsopimus on tehtävä neljänä kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle, yksi aluksen päällikölle ja kaksi työnantajalle.

Jos työntekijä siirtyy sopimuksen voimassaoloaikana aluksesta toiseen, siirtymisestä on ilmoitettava Liikenteen turvallisuusvirastolle siten kuin laivaväen luetteloinnista annetussa laissa (1360/2006) säädetään.

4 §

Työsopimuksen kesto

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman

perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

5 §

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoista. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 8 §:n 3 momentissa tarkoitettuna käyttäjyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

6 §

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-edut

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen kat-

sotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

7 §

Vajaavaltaisen työsopimus

Tässä laissa tarkoitettuun työhön voidaan palkata henkilö, joka työn aloittaessaan on vähintään 16-vuotias.

Alaikäinen saa työntekijänä itse tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Huoltajalla on kuitenkin oikeus purkaa alaikäisen tekemä työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Vajaavaltaiseksi julistettu ja henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on holhustoimesta annetun lain (442/1999) nojalla rajoitettu, voi itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

8 §

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksesta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan (*käyttäjäryitys*) käyttöön, käyttäjäryitykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäryityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.

9 §

Työnantajan sijainen

Työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä. Jos sijainen tehtävänsä suorittaessaan virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa työn-

tekijälle vahinkoa, työnantaja vastaa syntyneen vahingon korvaamisesta.

10 §

Liikkeen luovutus

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Työnantajan liikettä luovutettaessa työsuhdet jatkuvat luovuttajaa velvoittavina, jollei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Suomalaisen luovutuksensaajan on ennen luovutushetkeä tiedusteltava työntekijöiltä heidän siirtymistään luovutuksensaajan palvelukseen. Jos työntekijä siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen, työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle 2 momentista poiketen. Luovutuksensaaja ei kuitenkaan vastaa työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen perustuvasta saamisesta, joka on erääntynyt ennen työntekijän siirtymistä luovutuksensaajan palvelukseen.

Luovutuksensaajan, joka on laiminlyönyt 3 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa, vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

1 §

Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edis-

tämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

3 §

Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 5 luvun 1 §:ssä.

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työhön on sovellettava lisäksi mitä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 3 luvussa säädetään.

4 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 7 luvun 9 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitettun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

6 §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön, ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuo-

lena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetyistä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

7 §

Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

8 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyrityksen työhön, vuokratun työntekijän työsuhteessa on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 6 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

9 §

Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

10 §

Sairausajan palkka

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työnteon estymisen ajalta oikeus täyteen palkkaansa, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä enintään 30 päivältä.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomauttamisen aikana edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuvan työstä johtuneista olosuhteista.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain (1224/2004) tai tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

11 §

Sairausajan palkkaa vastaava korvaus työsuhteen päättyessä

Jos työnantaja on päättänyt työsuhteen työntekijä on työsuhteen päättyessä kykenemätön työhönsä sairauden tai vamman vuoksi, hänellä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen edellyttäen, että hänellä olisi työsuhteen jatkuessa ollut oikeus saada sairausajan palkkaa.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen myös sellaisen kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä alkaneen työkyvyttömyyden johdosta, jonka voidaan selvästi osoittaa aiheutuneen työstä johtuneista olosuhteista.

Oikeutta sairausajan palkkaa vastaavaan korvaukseen ei kuitenkaan ole ajalta, jolta työntekijä saa palkkaa toiselta työnantajalta.

12 §

Sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoito

Työnantajan on huolehdittava sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän asianmukaisesta hoidosta. Tarvittaessa työntekijä on toimitettava hoidettavaksi maihin. Hoitoon kuuluvat lääkärin määräämä hoito siihen liittyvine matkoineen, lääkkeet ja ylläpito. Työnantajan vastuu työntekijän ylläpidosta päättyy

viimeistään silloin, kun työntekijä palaa kotiinsa.

Jos sairas tai loukkaantunut työntekijä on jätettävä hoidettavaksi ulkomaille, työnantajan on varmistauduttava siitä, että työntekijä saa asianmukaista hoitoa. Tarvittaessa työnantajan on ilmoitettava asiasta lähimmälle Suomen edustustolle. Työnantajan on viipymättä ilmoitettava asiasta myös työntekijän lähiomaiselle, jollei työntekijä sitä kiellä.

13 §

Sairaanhoidon kustannukset

Työnantaja vastaa työsuhteen kestäessä sairastuneen työntekijän hoitokustannuksista enintään 112 päivältä. Työnantajan korvausvelvollisuus rajoittuu siihen osaan, jota ei korvata julkisista varoista. Aluksella annettu hoito ei vähennä työnantajan tässä säädettyä velvollisuutta.

Työnantajan vastuu työntekijän sairaanhoitokustannuksista päättyy kuuden kuukauden kuluttua siitä, kun työntekijä on viimeksi jättänyt aluksen.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijän sairaanhoitokustannuksia, jos:

- 1) työntekijä on aiheuttanut sairautensa tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella;
- 2) työntekijä sairastuu kokoaikaisen perhevapaan, vuosiloman tai lomautuksen aikana, eikä sairauden tai vamman voida osoittaa johtuneen työstä johtuvista olosuhteista;
- 3) toinen työnantaja on velvollinen korvaamaan sairaanhoitokustannuksia.

14 §

Palkan määräytyminen

Palkka lasketaan työhön saapumispäivän alusta työsuhteen päättymispäivän loppuun, jollei muualla laissa toisin säädetä. Työsuhteen alussa palkka maksetaan myös matkajalta työntekijän kotoa alukselle.

Laskettaessa kuukausipalkasta päiväpalkkaa kuukauteen sisältyy 30 päivää.

15 §

Palkan säästö

Jos alus matkan alkaessa on vajaasti miehi-

etty tai työntekijämäärä matkan aikana vähennee, korvaavan työntekijän palkkaamatta jättämisestä syntynyt palkan säästö on jaettava työntekijöiden kesken. Säästö jaetaan sen mukaan, paljonko kunkin työ on lisääntynyt edellyttäen, ettei sitä ole korvattu jo ylityönä.

Työntekijöillä on oikeus syntyneeseen säästöön vain siltä ajalta, jonka alus on merillä, keittiöhenkilökunnalla kuitenkin myös aluksen satamassa olon ajalta.

16 §

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen merionnettomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsuhteen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa enintään 14 päivältä, jos alus työnteon estyessä on ulkomailla ja enintään seitsemältä päivältä, jos alus on Suomen satamassa.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava 21 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksesta.

Työntekijän oikeudesta korvaukseen työnteon estyessä aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi säädetään 12 luvun 4 §:ssä.

17 §

Palkan maksuaika ja -kausi

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Palkanmaksukausi voi olla enintään kuukauden pituinen.

18 §

Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada korkolain (633/1982) 4 §:ssä tarkoitetun viivästyskoron lisäksi täysi palkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuukaudelta kalenteripäivältä.

Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

19 §

Palkan poikkeuksellinen erääntyminen

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, erääntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sellaisena arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, erääntymispäivänä pidetään niin ikään tätä lähinnä edeltävää arkipäivää.

20 §

Palkan maksaminen

Palkka on maksettava työntekijälle käteisenä. Palkka tai osa siitä on maksettava työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jos työntekijä näin haluaa. Työnantaja vastaa viivemiksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Aluksen ollessa satamassa työntekijällä on oikeus saada palkkaennakkona sillä hetkellä maksamatta olevaa palkkaa vastaava määrä, samassa maassa kuitenkin vain joka seitsemäs päivä.

Työntekijän pyynnöstä käteinen palkka tai palkkaennakko on maksettava maksupaikkakunnan rahana siellä toimivien pankkien käyttämään kurssiin.

21 §

Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) ja ulosottomenettelystä annetun valtioneuvoston asetuksen (1322/2007) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

22 §

Omaisten oikeus lisäpalkkaan

Työntekijän kuollessa työ sopimuksen voimassa ollessa puolisoilla ja alle 16-vuotiailla lapsilla on oikeus saada työntekijän kuukauden peruspalkkaa ja kiinteitä lisä vastava korvaus. Sama oikeus omaisilla on edellyttäen, että työntekijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu 11 §:n 1 momentissa säädettyyn työsuhteen päättyessä maksettavaan sairaus-

ajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Tällöin omaisille maksettavasta korvauksesta vähennetään työntekijälle mainitun säännöksen nojalla jo maksettu tai maksettava määrä.

23 §

Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten siten kuin kuntalain (365/1995) 32 b §:ssä säädetään.

3 luku

Vapaat kotimatkat

1 §

Vapaat kotimatkat työsuhteen kestäessä

Työnantajan on maksettava työntekijän matka kotipaikkakunnalle ylläpitöineen, kun:

1) kyse on äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- taikka hoitovapaan alkaessa tehtävästä kotimatkastasta;

2) työntekijä haluaa raskauden keskeyttämistä.

Työnantajan on lomauttaessaan ulkomailla olevan työntekijän maksettava työntekijän matka kotipaikkakunnalle ylläpitöineen ja lomautuksen päättyttyä takaisin alukselle, jos alus tällöin on ulkomailla.

2 §

Vapaat kotimatkat työsopimuksen päättyessä

Työnantajan on maksettava työntekijän kotimatka ylläpitöineen, kun työsopimus päättyy ulkomailla sen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Oikeutta vapaa-ajan kotimatkaan ei ole, jos työntekijä olisi voinut irtisanoa työsopimuksen päättymään jossain kotimaan satamassa viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana ennen työsopimuksen päättymistä. Jos aluksen arvioidaan saapuvan kuukauden kuluessa työsopimuksen päättymisestä satamaan, josta matka on järjestettävissä huomattavasti pienemmin

kustannuksin, työntekijän on jatkettava työntekeään tuohon satamaan asti.

Työnantajan on maksettava työntekijän kotimatka ylläpitöineen myös silloin, kun:

1) työnantaja on irtisanonut työsopimuksen taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä;

2) työsopimus on päätetty työntekijän sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta aiheutuvan työkyvyttömyyden johdosta;

3) työnantaja on päättänyt työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä ilman laillista perustetta;

4) työsopimus on päätetty koeaikana;

5) työntekijä on päättänyt työsopimuksen työnantajasta johtuvasta syystä;

6) työntekijä on päättänyt työsopimuksen määräsatomassa esiintyvän vaarallisen tartuntataudin tai alukseen kohdistuvan sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhan johdosta.

Jos työntekijä ei irtisanoessaan tai purkaessaan työsopimuksensa samalla pyydä vapaata kotimatkaa, hän menettää oikeutensa siihen.

3 §

Kotimatkan järjestäminen

Työnantajan on huolehdittava työntekijän vapaita kotimatkoja koskevista järjestelyistä. Jos työnantaja ei voi matkaa järjestää, työnantajan on käännyttävä Suomen edustuston puoleen, jonka on järjestettävä matka.

4 §

Valtion varoista korvattavat matkakustannukset

Valtio korvaa puolet 1 §:n 1 momentin 1 kohdan ja 2 §:n 1 momentin sekä 2 momentin 4 ja 6 kohdan mukaisista matkakustannuksista sekä Euroopan unionista tai Euroopan talousalueelta tilalle tulevan työntekijän matkakustannuksista.

Hakemus matkakustannusten korvaamisesta tehdään kirjallisesti työ- ja elinkeinoministeriölle. Työnantajan oikeus korvaukseen valtion varoista raukeaa, jollei sitä ole haettu yhden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt. Työ- ja elinkeinoministeriön päätökseen haetaan muutosta siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

4 luku

Työntekijän velvollisuudet

1 §

Yleiset velvollisuudet

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

2 §

Työturvallisuus

Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissä olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa, työ- ja suojeluvälineissä sekä aluksessa kuljettavassa lastissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

3 §

Kilpaileva toiminta

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

4 §

Liike- ja ammattisalaisuudet

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti.

5 §

Kilpailukieltosopimus

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteeseen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimuskosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johdustuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta on voimassa, mitä varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/1929), jäljempänä *oikeustoimilaki*, säädetään.

6 §

Työntekijän velvollisuus olla aluksessa

Aluksen ollessa satamassa tai varmalla ankkuripaikalla työntekijän on oltava vapaa-aikanaan aluksessa vain, jos se on välttämättä tarpeen aluksen, siinä olevien tai lastin turvallisuuden takia taikka aluksen tulevan matkan tai siirtämisen vuoksi, eikä 13 luvun 19 §:stä muuta johdu.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöille maksuton kulkuyhteys maihin, jos sellainen on järjestettävissä olosuhteisiin nähden kohtuullisin kustannuksin.

7 §

Työntekijän henkilökohtainen omaisuus aluksella

Työntekijä ei saa tuoda alukselle aineita tai esineitä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai omaisuudelle taikka vakavaa haittaa aluksen yleiselle järjestykselle.

Aluksen päälliköllä on oikeus tarkastuttaa työntekijän hallussa olevat tilat, jos on erityinen syy epäillä, että niihin on tuotu 1 momentissa tarkoitettu aine tai esine. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen

tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai alukselle asetettu järjestyksenvalvoja.

Tarkastus on toimitettava todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa 1 momentissa tarkoitettu vaaraa tai haittaa aiheuttava aine tai esine. Aine tai esine on luovutettava poliisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

8 §

Työntekijän velvollisuus osallistua meriselityksen antamiseen

Jos työntekijän läsnäolo on tarpeen meriselityksen antamista varten, hän on velvollinen jäämään meriselityksen antamiseen asti sille paikkakunnalle, jolla selitys on annettava, tai niin lähelle sitä, että hän voi kutsun saatuaan viivytyksettä olla paikalla. Työnantajan on maksettava työntekijälle edellä tarkoitettulta ajalta palkka sekä kustannettava hänen ylläpitonsa ja meriselityksen antamista varten tarpeelliset matkansa.

5 luku

Perhevapaat

1 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha-kaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen

laskettua synnytyisaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 ja 12 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

4 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 25 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi yh-

deettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

5 §

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaisairaansa lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yh-

täaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, hänelle on annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä työntekijän työaika puoleen vastavaa tehtävää hoitavan kokoaikaisen työntekijän työajasta aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän mukaisesti.

6 §

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

7 §

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen talouksessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt kymmentä vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle

tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

8 §

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

9 §

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä on, ettei alus työntekijän poissaolon vuoksi tule merikelvottomaksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

10 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa

työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijän työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta säädetään 2 luvun 10 §:ssä.

Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

11 §

Työhönpaluu

Tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

6 luku

Lomauttaminen

1 §

Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaika siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoituksien ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 7 §:ssä.

2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos:

1) hänellä on 8 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen;

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen vain 8 luvun 9 §:n 2 momentissa säädetyillä perusteilla.

3 §

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai

muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 §

Todistus lomauttamisesta

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6 §

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoa lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

7 luku

Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan tai sovitun työn päättyessä aluksen saavuttua satamaan.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

2 §

Eroamisikä

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisa-

nomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 4 §:n estämättä.

3 §

Yleiset säännökset irtisanomisajoista ja työsuhteen päättymispaikasta

Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla kirjallisella irtisanomisilmoituksella.

Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu pidemmästä ajasta, tämän sijasta on noudatettava kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovitun irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa.

Työntekijän työsopimus päättyy, kun alus irtisanomisajan päätyttyä saapuu satamaan, jossa työntekijä voi vapaasti poistua aluksesta. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen päättymään vain työntekijän kotimaan satamassa tai sen maan satamassa, missä työsopimus on tehty. Jos työsopimuksen päättämisen perusteena on alukseen kohdistuva sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhka tai määräsatamassa esiintyvä vaarallinen tartuntatauti, työsopimus päättyy, kun työnantaja on toimittanut työntekijän satamaan, josta tämä voi turvallisesti matkustaa kotiin.

4 §

Yleiset irtisanomisajat

Jollei muusta sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään viisi vuotta;

3) kolme kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta mutta enintään yhdeksän vuotta;

4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli yhdeksän vuotta mutta enintään 12 vuotta;

5) viisi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta mutta enintään 15 vuotta;

6) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

1) 14 vuorokautta, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään kymmenen vuotta;

3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kymmenen vuotta.

5 §

Työsuhteen päättäminen ilman irtisanomisaikaa

Työntekijä voi päättää työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa tai kesken määräajan päättymään heti, kun:

1) hän on saanut tietää, että määräsatamassa esiintyy vaarallista tartuntatautiä;

2) alukseen kohdistuu sodan tai sodankaltaisen tilanteen uhka;

3) hänen lähiomaisensa on kuollut tai sairastunut vakavasti;

4) hän on tullut hyväksytyksi oppilaitokseen tai saanut toimen, jonka vastaanottaminen on hänelle tärkeää;

5) hänen olosuhteensa ovat työsopimuksen tekemisen jälkeen siten muuttuneet, ettei työsuhteen jatkamista voida pitää kohtuullisena.

Työntekijällä ei ole oikeutta päättää työsuhdettaan 1 momentin 4 tai 5 kohdan nojalla, jos alus sen johdosta tulisi merikelvottomaksi, ellei hänen tilalleen voida hankkia sopivaa työntekijää. Työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle uuden työntekijän hankkimisesta aiheutuvat kustannukset. Työntekijän korvausvelvollisuutta voidaan alentaa tai se voidaan poistaa kokonaan ottaen huomioon työsuhteen kesto ja muut asiaan vaikuttavat seikat.

6 §

Irtisanomisaika ja vastikevapaa

Työnantajan irtisanottua työsopimuksen taloudellisista tai tuotannollisista syistä merityöaikalain (296/1976) 14 §:ssä tarkoitettu tai työehtosopimuksessa sovittu pitämätön vastikevapaa korvataan työsuhteen päättyessä rahalla. Työntekijää ei voi ilman tämän suostumusta määrätä pitämään ennen irtisanomista kertyneitä vastikevapaita irtisanomisaikana.

7 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laininlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

8 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.

Edellä 1 momentissa olevaa säännöstä ei sovelleta, jos siinä tarkoitettujen ajan jälkeen tehdään työtä, jota on välttämättä tehtävä aluksen, aluksessa olevien tai lastin turvallisuuden vuoksi, eikä työ kestä kahta päivää kauempaa.

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos

hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

10 §

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irti-

sanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisen työntekijän henkilöön liittyvien työntekedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt

olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet;

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

5 §

Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä ja työntekijän oikeus korvaukseen

Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettun liikkeen luovutuksen perusteella.

Jos työnantaja irtisanoa työsopimuksen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, jotka ovat seurausta liikkeen luovutuksesta, työntekijällä on oikeus kuukauden peruspalk-

kaa ja mahdollisia kiinteitä lisiä vastaavaan korvaukseen. Oikeutta korvaukseen ei kuitenkaan ole, jos työntekijä on kieltäytynyt hänelle 4 §:n mukaisesti tarjotusta työstä.

6 §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei tämän luvun 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos:

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla;

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 6 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

7 §

Työnantajan konkurssi ja kuolema

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, saadaan työsopimus sen kestosta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesän osakkailta että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

8 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 5 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 5 luvun 8 §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

9 §

Luottamusmiehen irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen työsopimuksen 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen 3 tai 6 §:ssä taikka 7 §:n 1 momentissa säädettyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

10 §

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 3 ja 4 tai 6 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapaalvelusta annetussa

laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

2) enintään yhteensä kymmenen työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;

3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

9 luku

Työsopimuksen purkaminen

1 §

Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työnsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työnsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työnsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työnsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikko- tai laiminlyö työnsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamisesta huolimatta työnsopimus on voimassa aluksen satamaan saapumiseen saakka, jos tästä ei aiheudu huomattavaa haittaa. Työnantajan purettua työnsopimuksen työntekijä on toimitettava satamaan, jossa hän voi vapaasti poistua aluksesta ja josta hänellä on mahdollisuus kohtuullisin kustannuksin matkustaa kotimaahansa tai maahan, jossa työnsopimus on tehty.

2 §

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työnsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy päteväen syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 §

Työnsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololle, työnantaja saa käsitellä työnsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololle, työntekijä saa katsoa työnsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työnsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

10 luku

Työnsopimuksen päättämismenettely

1 §

Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työnsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 8 luvun

2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 8 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 5 §:n perusteella tai 9 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä, jos työntekijää ei ole jo kuultu laivatoimikunnassa. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 9 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 §

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen 8 luvun 3 tai 6 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 8 luvun 7 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työvoimaviranomaisten tehtävästä kirjoittaa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

4 §

Työnantajan ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle

Työnantaja, joka irtisanoa 8 luvun 3, 4, 6 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työ- ja elinkeinotoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaissa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

5 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta ja muutosturvalisästä

Työnantajalla on 4 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitettuun muutosturvalisään.

6 §

Työsopimuksen päättämislmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Kirjeenä lähetetyn ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen

mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tehty työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämismuutos kirjeitse katsotaan 1 luvun 5 §:n mukaiseen perusteeseen ja 9 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovituissa tai säädettyissä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi.

7 §

Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava kirjallisesti tälle tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

11 luku

Laivatoimikunta

1 §

Laivatoimikunnan kokoonpano

Jos ulkomaanliikenteessä liikennöivässä aluksessa on säännönmukaisesti työssä vähintään kahdeksan työntekijää, aluksella on oltava laivatoimikunta.

Laivatoimikunnassa on kolme henkilöstön keskuudestaan valitsemaa jäsentä sekä puheenjohtaja. Puheenjohtajana toimii aluksen päällikkö tai tämän määräämä. Laivatoimikunnan jäsenistä yksi edustaa päällystöstä ja kaksi miehistöä, kun käsitellään miehistön jäsentä koskevaa asiaa. Käsiteltäessä päällystöstä koskevaa asiaa laivatoimikunnassa on kaksi päällystöstä edustavaa jäsentä ja yksi miehistön edustaja. Jos henkilöstöryhmät eivät ole valinneet edustajaansa laivatoimikuntaan, puheenjohtajalla on oikeus nimetä heidät.

Laivatoimikunnan jäsenyydestä ei voi kieläytyä ilman pätevää syytä.

2 §

Laivatoimikunnan tehtävät

Laivatoimikunnassa käsitellään asiat, jotka koskevat työsopimuksen irtisanomista tai purkamista työntekijästä johtuvasta aluksella todetusta syystä, sekä asiat, jotka koskevat epäilyä työntekijän työpaikalla tekemästä rikoksesta.

Työsopimusta ei saa irtisanoa eikä purkaa 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa ennen kuin asia on käsitelty laivatoimikunnassa.

3 §

Laivatoimikunnan koolle kutsuminen ja asioiden käsittely

Laivatoimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Laivatoimikunta on päätösvaltainen täysilukuisena.

Laivatoimikunnan on käsiteltävä asiat huolellisesti ja puolueettomasti. Laivatoimikunnan on mahdollisuuksien mukaan kuultava asianosaisia ennen käsityksensä lausumista käsiteltävästä asiasta. Työntekijä tai laivatoimikunta voi kutsua laivatoimikunnan kuultaviksi myös muita asiasta tietäviä henkilöitä.

Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa, kun häntä koskevaa asiaa käsitellään laivatoimikunnassa. Avustajan käyttö ei saa viivästyttää asian käsittelyä.

4 §

Laivatoimikunnan päätös ja käsittelystä laadittava pöytäkirja

Asiat ratkaistaan laivatoimikunnassa äänen enemmistöllä. Jos äänet menevät tasan, laivatoimikunnan mielipiteeksi tulee työntekijälle edullisempi vaihtoehto.

Laivatoimikunnan kokouksista pidetään pöytäkirjaa, johon merkitään asian käsittelyssä esiin tulleet seikat, laivatoimikunnan päätös ja mahdolliset eriävät mielipiteet. Pöytäkirjan allekirjoittavat kaikki kokoukseen osallistuneet. Laivatoimikunnan puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia pöytäkirjajäljennöksen toimittamisesta työntekijälle ja työnantajalle.

Laivapäiväkirjaan tehdään merkintä laiva-

toimikunnan kokouksista ja niissä käsitellyistä asioista. Alkuperäinen laivatoimikunnan kokouksesta laadittu pöytäkirja säilytetään laivapäiväkirjan erillisenä liitteenä noudattaen, mitä merilain (674/1994) 18 luvun 5 §:n 3 momentissa säädetään laivapäiväkirjan ja siihen liittyvien muistinten säilyttämisestä.

5 §

Vaitiolo-velvollisuus

Laivatoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenen sekä työntekijän ja työntekijän avustajan on pidettävä salassa laivatoimikuntakäsittelyn yhteydessä saamansa työnantajan ja työntekijää koskevat tiedot, ellei se, jota tiedot koskevat, nimenomaisesti suostu tietojen luovuttamiseen.

12 luku

Vahingonkorvausvelvollisuus

1 §

Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen korvausvelvollisuus 1 luvun 5 §:ssä taikka 8 tai 9 luvussa säädettyjen perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä määräytyy 2 §:n mukaan.

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy 7 luvun 7 §:n mukaan. Vähintään 200 päivää lomautettuna olleen työntekijän oikeudesta saada työsopimuksen irtisanoessaan irtisanomisajan palkkaa tai sen

osaa vastaava korvaus irtisanomisajalta säädetään 6 luvun 7 §:n 3 momentissa.

2 §

Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 9 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisuudesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen vastoin 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädettyjä perusteita tai purkanut sen 1 luvun 5 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta 1 momentin säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen yksinomaan 9 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti, korvauksena on suoritettava vähintään kahden kuukauden palkka.

3 §

Työttömyyspäivärahan vaikutus vahingonkorvauksen ja korvauksen maksamiseen

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauk-

sesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä:

1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua ansiopäivärahasta;

2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitettua peruspäivärahasta;

3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työttömyysturvalain nojalla maksettu työmarkkinatuki.

Tuomioistuimien voi tehdä korvauksesta 1 momentissa säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää vähennyksen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettua asiaa käsiteltäessä tuomioistuimen on varattava työttömyysvakuutusrahastolle ja etuuden maksaneelle työttömyyskassalle tilaisuus tulla kuulluksi. Tuomioistuimen on velvoitettava työnantaja maksamaan korvauksesta vähennetty rahamäärä työttömyysvakuutusrahastolle ja toimitettava asiassa annettu lainvoiman saanut tuomio tai päätös sille tiedoksi. Mitä tässä säädetään työttömyysvakuutusrahastosta, koskee vastaavasti Kansaneläkelaitosta käsiteltäessä 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua asiaa.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava 2 §:n nojalla sovittu kokonaiskorvaus sekä siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Korvauksesta on tehtävä vähennys noudattaen, mitä 1 ja 2 momentissa säädetään. Työnantaja vastaa siitä, että korvauksesta vähennetty rahamäärä suoritetaan työttömyysvakuutusrahastolle tai Kansaneläkelaitokselle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

Mitä edellä säädetään 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta, sovelletaan myös perusteettoman lomauttamisen johdosta 1 §:n 1 momentin nojalla määrättyyn vahingonkorvaukseen.

4 §

Korvaus työttömyydestä

Jos työnantaja on lomauttanut työntekijän aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden johdosta, työntekijällä on oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, enintään kuitenkin siltä ajalta, kun hän on työtön. Korvauksesta on vähennettävä työnteon estymisen ajalta maksettu palkka.

Jos työnantaja on irtisanonut työsopimuksen aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomuuden vuoksi, työntekijällä on oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen edellyttäen, että sitä ei ole korvattu hänelle 1 momentin mukaan. Oikeutta korvaukseen ei kuitenkaan ole, jos työsopimus on irtisanottu vähintään kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen tai työsuhteissa noudatettava irtisanomisaika on vähintään kaksi kuukautta.

13 luku

Erinäiset säännökset

1 §

Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys

Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päättymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2 §

Kohtuuttomat ehdot

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3 §

Mitättömän ehdon vaikutukset

Vaikka työsopimuksen ehto on työntekijän

suojaksi annetun säännöksen vastaisena mitätön, työsopimus on muilta osin voimassa.

4 §

Yhdistymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

5 §

Kokoontumisoikeus

Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

6 §

Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta edustamiensa työntekijöitä koskevat tiedot 1 luvun 3 §:ssä säädetyistä asioista.

7 §

Asuntoetu

Työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn vuoksi sekä työsuhteen päättyessä asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain (481/1995) 92 §:ssä vuokranantajan irtisanomisajaksi säädetyin ajoin. Työsuhteen päättyessä työntekijän kuoleman johdosta hänen huoneistossa asuvilla perheenjäsenillään on oikeus käyttää asuntoa kuolemantapauk-

sen jälkeen sen ajan, johon työntekijällä olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta.

Työsuhteen päättyttyä työnantaja saa periä 1 momentissa tarkoitettua huoneiston käytöstä vastikkeena neliömetriltä enintään määrän, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle tai hänen perheenjäsenelleen. Vastiketta saadaan periä sen kuukauden alusta, joka lähinnä seuraa 14 päivän kuluttua ilmoituksesta.

Vastaavasti työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike hänen palkanmaksuvelvollisuutensa keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään alkamista.

Tärkeän syyn niin vaatiessa työnantaja voi 1 momentissa tarkoitettuna keskeytyksen ajaksi sekä työsuhteen päättymisen jälkeiseksi ajaksi antaa työntekijän tai vainajan perheenjäsenen käytettäväksi muun soveliaan asunnon. Tästä aiheutuvat muuttokustannukset maksaa työnantaja.

8 §

Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetyistä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 6 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-edut), 2 luvun 4 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 10 §:ssä (sairausajan palkka) ja 17 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 3 luvun 1 §:n 2 momentissa (vapaat kotimatkat lomautuksen

yhteydessä), 6 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 7 luvun 9 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 10 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 1 luvun 4 §:ssä tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä ja 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidetään 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

10 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

11 §

Vanhentuminen ja kanneaika

Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua eräntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin kymmenen vuotta.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kolmen vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnavaraisina, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään.

12 §

Työntekijän kuolema

Jos työntekijä kuolee työstä johtuvissa olosuhteissa, työnantajan on viipymättä ilmoitettava työntekijän kuolemasta tämän lähiomaiselle.

Jos alus työntekijöineen tuhoutuu ja on epäselvää, milloin se on tapahtunut, työntekijän katsotaan kuolleen sen ajan päättyessä, joka alukselta olisi kulunut matkaan määräsätamaan viimeisimmästä tiedossa olevasta sijaintipaikasta.

Työnantaja maksaa ulkomaanliikenteessä työskennelleen työntekijän hautaamisesta aiheutuvat välittömät kustannukset, jos työnte-

kijä kuollessaan olisi ollut oikeutettu työnantajan maksamaan 2 luvun 13 §:n mukaiseen sairaanhoitoon.

Työnantajan on huolehdittava vainajan alukselle jääneen omaisuuden luovuttamisesta tämän lähiomaiselle. Pilaantuva omaisuus voidaan myydä kuolinpesän lukuun tai tarvittaessa hävittää.

13 §

Työnantajan oikeus saada korvaus valtion varoista

Jos työnantaja on joutunut maksamaan työntekijän sairaanhoidosta tai hautauksesta aiheutuneita kuluja, jotka eivät tämän lain mukaan ole hänen kustannettavinaan, maksetaan työnantajalle näistä korvaus valtion varoista.

Korvaukseen hakemiseen, korvausoikeuden raukeamiseen ja muutoksenhakuun korvauspäätöksestä noudatetaan mitä 3 luvun 4 §:ssä säädetään kotimatkojen korvaamisesta.

14 §

Oikeus vaatia katsastusta

Jos yli puolet aluksen työntekijöistä tekee päällikölle esityksen katsastuksen toimittamisesta aluksen merikelpoisuuden, sen varustuksen, miehityksen, ahtauksen tai muun sellaisen alukseen liittyvän seikan selvittämiseksi, jonka puutteellisuus tai virheellisyys voi vaarantaa työntekijöiden turvallisuutta, päällikön on pyydettävä katsastusta asianomaiselta katsastusviranomaiselta.

Konepäälliköllä, talousosaston esimiehellä ja yliperämiehellä on oikeus vaatia päälliköltä niiden aluksen tai sen tarpeiston tai varusteiden osien katsastusta, joita hän on velvollinen valvomaan.

Aluksen katsastuksesta säädetään aluksen teknisestä turvallisuudesta ja turvallisesta käytöstä annetussa laissa (1686/2009).

15 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2

luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

Aluksella on pidettävä voimassa oleva merityötä koskevan yleissopimuksen mukainen merityösertifikaatti ja merityöehtojen noudattamista koskeva ilmoitus työntekijöiden nähtävinä.

Ulkomaanliikenteessä toimivissa aluksissa asiakirjojen on oltava nähtävillä myös englanninkielisinä.

16 §

Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä

Työntekijällä on oikeus saada työnantajalta korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menettämisestä, joka on johtunut aluksen tuhoutumisesta, merirosvouksesta, tulipalosta tai muusta alusta kohdanneesta vahingosta. Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys menettämästään omaisuudesta.

Työnantaja on velvollinen korvaamaan omaisuuden käyvän arvon, kuitenkin enintään 4 080 euroa, jollei muusta ole sovittu. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada uutta hankintahintaa vastaava korvaus sellaisen omaisuuden menetyksestä, jota hän käyttää työtehtäviensä suorittamiseen. Jos työtehtävien suorittamiseen käytettävän omaisuuden arvo ylittää 8 150 euroa, sen tuomisesta alukseen on etukäteen ilmoitettava työnantajalle. Työnantaja on rahasuorituksen sijasta oikeutettu korvaamaan menetetyt omaisuuden hankkimalla tilalle uuden.

Edellä 2 momentissa säädettyjä enimmäismääriä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

17 §

Vastuu työnantajan velvollisuuksista eräissä tapauksissa

Vaikka työntekijä on työsuhteessa muuhun työnantajaan kuin varustamoon, varustamo on työnantajan lisäksi vastuussa työntekijän vapaista kotimatkoista, työntekijän alukselle

jääneestä omaisuudesta ja työntekijän sairaanhoidosta ja hautaamisesta.

18 §

Järjestyksen ylläpitäminen

Päälliköllä ja häntä avustavalla henkilöllä on oikeus käyttää aluksessa sellaisia järjestyksen ylläpitämiseksi tarpeellisia voimakeinoja, joita voidaan pitää puolustettavina, kun otetaan huomioon vastarinnan vaarallisuus ja tilanne muutenkin.

Voimakeinojen käytön liioittelusta säädetään rikoslain (39/1889) 4 luvun 6 §:n 3 momentissa ja 7 §:ssä.

Merilain 15 luvussa tarkoitettua matkustajien kuljetusta suorittavan aluksen päällikkö voi lisäksi asettaa järjestyksenvalvoja valvomaan järjestystä ja turvallisuutta aluksella ja sen välittömässä läheisyydessä. Näiden järjestyksenvalvojen kelpoisuusvaatimuksista, koulutuksesta, valtuuksista ja velvollisuuksista säädetään järjestyksenvalvojista annetussa laissa (533/1999).

19 §

Aluksesta poistumisen estäminen

Aluksen päällikkö saa estää aluksessa tehdystä rikoksesta todennäköisin syin epäiltyä työntekijää poistumasta alukselta, jos rikoksesta säädetty ankarin rangaistus on vähintään kaksi vuotta vankeutta ja epäillyn henkilökohtaisten olosuhteiden, epäiltyjen rikosten määrän tai laadun taikka muiden vastaavien seikkojen perusteella on syytä epäillä, että hän lähtee pakoon taikka muuten välttää esitutkintaa tai oikeudenkäyntiä, eikä poistumisen estäminen ole kohtuutonta ottaen huomioon asian laatu sekä rikoksesta epäillyn terveydentila ja muut henkilökohtaiset olosuhteet.

Aluksesta poistumisen estämisestä on tehtävä kirjallinen päätös, josta on ilmentävä rikoksesta epäilty työntekijä, epäilty rikos sekä poistumisen estämisen perusteet ja voimassaoloaika. Päätöksestä on annettava jäljennös epäillylle.

Työntekijän oikeutta poistua alukselta ei saa rajoittaa pitempään, kuin se on välttämätöntä. Päätös on kumottava heti, kun poistumisen estämiselle ei ole enää edellytyksiä. Päätös raukeaa, kun rikoksesta epäilty siirretään toimivaltaisen Suomen tai muun valtion viranomaisen huostaan. Epäiltyä ei saa siirtää muun valtion viranomaisen huostaan, jos häntä tämän vuoksi uhkaa kuolemanrangaistus, kidutus tai muu ihmisarvoa loukkaava kohtelu taikka jos oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin toteutumista on perusteltua syytä epäillä. Rikoksen johdosta tapahtuvasta luovuttamisesta säädetään erikseen.

20 §

Työnantajaa ja tämän edustajaa koskeva rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo

1) 1 luvun 3 §:n 1 momentin säännöksiä velvollisuudesta tehdä työsopimus kirjallisesti,

2) 2 luvun 12 §:n säännöksiä sairastuneen tai loukkaantuneen työntekijän hoidosta,

3) 2 luvun 21 §:n 1 momentin säännöksiä työnantajan kuittausoikeuden rajoituksesta,

4) 7 luvun 10 §:n säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle työtodistus,

5) 13 luvun 5 §:n säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta työpaikalla tai

6) 13 luvun 15 §:n säännöksiä tämän lain ja eräiden muiden asiakirjojen nähtävänäpidosta,

on tuomittava *merityösopimuslakirikkomuksesta* sakkoon.

Merityösopimuslakirikkomuksesta tuomitaan myös se, joka 2 luvun 20 §:n 2 momentin vastaisesti pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman.

Rangaistus 2 luvun 2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä, 13 luvun 4 §:ssä säädetyn yhdistymisvapauden loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 5 §:ssä sekä 8 luvun 9 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen oikeuksien loukkaamisesta rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

Vastuu työnantajan ja tämän edustajan kesken määräytyy rikoslain 47 luvun 7 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

21 §

Laivatoimikunnan jäsentä ja avustajaa koskevat rangaistussäännökset

Jos laivatoimikunnan puheenjohtaja tahallaan tai huolimattomuudesta

1) ei kutsu laivatoimikuntaa kokoon 11 luvun 2 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa tai

2) ei toimita jäljennöksiä laivatoimikunnan pöytäkirjasta 11 luvun 4 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla,

hänet on tuomittava *laivatoimikuntarikkomuksesta* sakkoon.

Rangaistus 11 luvun 5 §:ssä säädetyin vaihtoehtoisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teosta muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Syyttäjä ei saa nostaa syytettä laivatoimikuntarikkomuksesta, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syyteeseen pantavaksi.

22 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvossaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 6 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on salassapitosäännösten estämättä pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

23 §

Merimiesasiain neuvottelukunta

Työ- ja elinkeinoministeriön apuna merenkulkijoiden työ- ja sosiaaliin oloihin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä toimii valtioneuvoston asettama merimiesasiain neu-

vottelukunta. Neuvottelukunnan toimikaudesta, kokoonpanosta ja tarkemmista tehtävistä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

14 luku

Voimaantulo

1 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 2011.

2 §

Kumottavat säännökset

Tällä lailla kumotaan merimieslaki (423/1978).

3 §

Siirtymäsäännökset

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai hän saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai merimieslain 15 §:n nojalla tehtyä tämän lain voimaan tullessa voimassa olevaa työehtosopimusta, hän saa soveltaa sen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka, ellei työehtosopimusta muuteta sitä ennen.

Merimieslain 15 §:ää sovelletaan siihen saakka, kun työehtosopimuksen yleissitovuus on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa tarkoitettulla tavalla vahvistettu ja päätös on saanut lainvoiman.

Edellä 13 luvun 15 §:ssä säädetty velvollisuus pitää 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden nähtävänä alkaa siitä päivästä, kun yleissitovuuden vahvistamista koskeva päätös on toimitettu ministeriöiden ja valtion muiden viranomaisten määräyskokoelmista annetun lain (189/2000) 6 §:ssä tarkoitettuun oikeusministeriön ylläpitämään määräyskokoelmaan ja yleissitova työehtosopimus on julkaistu työ-

ehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ssä säädetyllä tavalla. Merimieslain 86 §:n nojalla ulkomaalaiselle työnantajalle myönnetty poikkeuslupa on voimassa lupapäätöksessä määrättyyn päivään asti.

Helsingissä 17 päivänä kesäkuuta 2011

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Työministeri *Anni Sinnemäki*