

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi merimieslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksen tarkoituksena on sopeuttaa merimieslain mukaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden osalta Suomen lainsäädäntö vastaamaan toisaalta Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sitoumuksissa asetettuja vaatimuksia sekä toisaalta saattaa merimieslainsäädäntö vastaamaan työlainsäädännössä muutoin omaksuttuja ratkaisuja.

Työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevaan Euroopan yhteisöjen lainsäädäntöön sisältyy säännöksiä ja määräyksiä jäsenvaltioiden työntekijöiden yhdenvertaisesta asemasta tehtäessä työtä jäsenvaltioiden alueella. Työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta annetun neuvoston asetuksen tarkoituksena on poistaa työntekijöiden kansalaisuuteen perustuva syrjintä sekä sellaiset esteet, jotka vaikeuttavat työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien vapaata liikkumista ja oleskelua jäsenvaltioiden alueella heidän siirtyessään työhön toiseen jäsenvaltioon. Merimieslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siihen ei enää sisältyisi säännöksiä, joissa merimiesten oikeudet kytketään Suomen kansalaisuuteen.

Merimieslakia ehdotetaan yhdenmukaistettavaksi työsopimuslain kanssa siten, että siihen lisätään kilpailukieltosopimusta ja saneerausmenettelyssä noudatettavaa irtisanomisaikaa koskevat erityissäännökset. Saneerausmenettelyyn liittyvien irtisanomissuojasäännösten ottaminen merimieslakiin aiheuttaa tarpeen muuttaa myös yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön sopimuksen, joka koskee korvausta aluksen haaksirikon aiheuttamasta työttömyydestä. Merimieslakia ehdotetaan selvennettäväksi vastaamaan sopimuksen vaatimuksia.

Merimieslakia, merimiesten vuosilomalakia, merityöaikalakia ja työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia ehdotetaan muutettaviksi niin, että ne vastaavat viime vuosina tapahtunutta hallinto- ja lainsäädäntökehitystä.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian niiden hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ .	1	6. Voimaantulo	13
YLEISPERUSTELUT	3	LAKIEHDOTUKSET	14
1. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	3	1. Laki merimieslain muuttamisesta	14
1.1. Yleistä	3	2. Laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta .	16
1.2. Työntekijöiden vapaa liikkuminen	3	3. Laki merityöaikalain muuttamisesta	17
1.3. Kilpailukieltosopimukset	4	4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa an-	
1.4. Irtisanominen saneerausmenettelyn yhtey-	5	netun lain 8 ja 30 §:n muuttamisesta	18
1.5. Korvaus työttömyydestä haaksirikon seur-	5	5. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain	
1.6. Yleisen lainsäädäntö- ja hallintokehityk-	5	8 §:n muuttamisesta	19
2. Esityksen vaikutukset	6	LIITE	20
2.1. Taloudelliset vaikutukset	6	Rinnakkaistekstit	20
2.2. Organisatoriset ja henkilöstövaikutukset .	6	1. Laki merimieslain muuttamisesta	20
3. Asian valmistelu	6	2. Laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta	25
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	6	3. Laki merityöaikalain muuttamisesta	26
1. Merimieslaki	6	4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa an-	
2. Merimiesten vuosilomalaki	11	netun lain 8 ja 30 §:n muuttamisesta	28
3. Merityöaikalaki	12	5. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain	
4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa . . .	12	8 §:n muuttamisesta	29
5. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	13		

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**1.1. Yleistä**

Merenkulkualan työsuhteita koskeva lainsäädäntö muodostaa yhtenäisen kokonaisuuden, jossa on otettu huomioon työ- ja sosiaalilainsäädännön yleinen kehitys sekä alan erityisolosuhteista johtuvat vaatimukset. Sekä kansallisessa lainsäädännössä toteutetut muutokset että kansainväliset sitoumukset ovat aiheuttaneet tarpeen muuttaa merimieslakia (423/78), merimiesten vuosilomalakia (433/84), merityöaikalakia (296/76), työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia (248/82) sekä yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78).

1.2. Työntekijöiden vapaa liikkuminen

Euroopan yhteisön (EY) perustamissopimuksen 48—51 artiklassa on määräykset työvoiman vapaan liikkuvuuden periaatteesta. Sopimuksen 48 artiklan mukaan kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsopimusten tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa poistetaan. Vapaa liikkuvuus sisältää siten oikeuden oleskella jäsenvaltiossa työntekotarkoituksessa tämän valtion kotimaisten työntekijöiden työsuhdetta koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten mukaisesti. EY:n tuomioistuin on ottanut kannan, jonka mukaan mainitun sopimuksen 48 artiklalla on välitön vaikutus jäsenvaltioiden oikeusjärjestykseen.

EY:n perustamissopimuksen nojalla työvoiman liikkuvuudesta säädetään myös työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella annetussa neuvoston asetuksessa (ETY) N:o 68/1612. Asetuksen tarkoituksena on poistaa työntekijöiden kansalaisuuteen perustuva syrjintä sekä sellaiset esteet, jotka vaikeuttavat työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien vapaata liikkumista ja oleskelua jäsenvaltioiden alueella heidän siirtyessään työhön toiseen jäsenvaltioon. Asetus sisältyy myös Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen (ETA-sopimus) 28 artiklassa mainittuun liitteeseen V.

Merimieslakiin on kansallisista syistä sisälly-

tetty säännöksiä, joiden perusteella merimiehille myönnettävät työsuhteisiin perustuvat eräät etuudet ja saavutettavat oikeudet koskevat vain Suomen kansalaisia. Kun otetaan huomioon EY:n perustamissopimukseen ja edellä mainittuun asetukseen sisältyvät vaatimukset, merimieslain 52 ja 53 §:n säännöksiä vapaasta kotimatkasta on muutettava siten, että säännökset eivät johda syrjimiseen EY:n perustamissopimuksen soveltamisalueella.

Työnantajan liikkeen luovutusta koskevan merimieslain 6 §:n 2 momentin mukaan työnantajan liikettä tai alusta luovutettaessa työntekijöiden työsuhteet jatkuvat luovuttajaa velvoittavina. Merenkulkualan erityispiirteet, kuten aluskannan suhteellisen nopea vaihtuminen ja alusten omistuksen sekä myös käytön siirtyminen ulkomaille, ovat vaikuttaneet siihen, että merimieslaissa tarkoitettut työsuhteet luovuttajaan jatkuvat näissä luovutustilanteissa. Luovuttajalla on oikeus merimieslaissa säädettyjä irtisanomisperusteita hyväksi käyttäen irtisanoa työsopimukselta. Poikkeukseksi tästä pääsäännöstä säädetään mainitun pykälän 3 momentissa tilanteet, joissa luovutuksensaaja on Suomen kansalainen tai suomalainen yritys. Näissä tilanteissa työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle, jos työntekijä kysyttäessä ilmoittaa siirtyvänsä tämän palvelukseen.

Merimieslain 6 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa työntekijöiden työsuhteisiin sovellettava lainsäädäntö ei riipu työntekijän kansalaisuudesta. Ulkomaisen työntekijän oikeudet määräytyvät siten näissä tilanteissa samoin perustein kuin suomalaisenkin työntekijän. Kyseessä olevan lainkohdan mukaan suomalaisen lainsäädännön soveltamisen kannalta ratkaisevana tekijänä on ainoastaan se, kuka on liikkeen tai aluksen luovutustilanteessa luovutuksensaaja. Lakiin otettu erityissäännös tilanteesta, jossa luovutuksensaajana on suomalainen työnantaja, ei aiheuta sellaista syrjintää, joka olisi ristiriidassa työvoiman vapaata liikkuvuutta koskevien EY:n perustamissopimuksen määräysten kanssa.

Merimieslain 87 §:n mukaan valtioneuvosto voi määrätä, että lain säännöksiä on noudatettava myös ulkomaisessa aluksessa suomalaisen työnantajan ja suomalaisen työntekijän välisissä työsuhteissa. Säännöksen tarkoituksena on ollut suojata suomalaista merimiestä hänen

työskennellessään myös ulkomaisessa aluksessa, milloin tähän on ollut olemassa käytännön mahdollisuudet. Näin on voitu menetellä esimerkiksi sellaisissa tapauksissa, joissa suomalainen työnantaja vuokraa ulkomaisen aluksen ja palkkaa suomalaisen henkilökunnan.

Euroopan yhteisöjen oikeuden keskeisimpiin periaatteisiin kuuluva kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltö edellyttää, että samankaltaisia tilanteita ei saa käsitellä eri tavoin ja että erilaisia tilanteita ei saa käsitellä samalla tavoin, ellei erilainen kohtelu ole nimenomaisesti perusteltavissa (ks. asia 147/79, Hochstrass vastaan Euroopan yhteisöjen tuomioistuin).

Merimieslain 87 §:n säännöksen soveltamisesta ei aiheudu syrjintää sellaisessa tilanteessa, jossa ulkomaisessa aluksessa on vain suomalaisia työntekijöitä, joihin kaikkiin sovelletaan Suomen lakia. Tilanne voi muodostua kuitenkin toiseksi, jos esimerkiksi suomalainen työnantaja palkkaa portugalilaiseen alukseen sekä suomalaista että portugalilaista työvoimaa. Tällaisissa tapauksissa ei olisi mahdollista Euroopan yhteisöjen oikeuden syrjintäkieltoa rikkomatta määrätä valtioneuvoston päätöksin vain suomalaisiin työntekijöihin sovellettavaksi sellaista suomalaista lainsäädäntöä, joka johtaisi heidän kannaltaan edullisempiin työsuhteen ehtoihin. Toisaalta työntekijöiden erilainen kohtelu muodostuu kielletyksi syrjinnäksi ainoastaan, jos samanlaisessa asemassa tai samanlaisissa työtehtävissä olevia työntekijöitä kohdellaan eri tavoin. Yhteisöjen oikeuden vastaista ei sen sijaan ole se, että oman maan kansalaiset tai taloudelliset toimijat asetetaan muiden jäsenmaiden toimijoihin nähden huonompaan asemaan (ks. asia 86/78, S.A. des Grandes Distilleries Peureux vastaan Directeurs des services fiscaux de la Haute-Saone et du territoire de Belfort). Jos samankaltaisessa tilanteessa olevia suomalaisia työntekijöitä ja muiden jäsenvaltioiden kansalaisia kohdellaan eri tavoin, kysymys on yhteisöjen oikeuden vastaisesta syrjinnästä, joka voidaan lukea valtion viaksi komission tai jäsenvaltion Euroopan yhteisöjen tuomioistuimessa nostaman kanteen perusteella.

Merimieslain 87 §, jossa valtioneuvostolle on annettu toimivalta määrätä, että merimieslain säännöksiä on noudatettava myös ulkomaisessa aluksessa suomalaisen työnantajan ja suomalaisen työntekijän välisessä suhteessa, on toimivaltasäännöksenä jo nykyisessä muodossaan poikkeuksellisen laaja. Käytännössä sen

soveltaminen saattaa edellä mainituissa, käytännön toiminnan kannalta kuitenkin vain hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa johtaa yhteisöjen oikeuden kannalta katsottuna kiellettyyn syrjintätilanteeseen.

Merimieslain 87 § on toiminut merenkulun työsuhteita sääntelevänä lainvalintasäännöksenä, koska merimieslaista puuttuvat työsopimuslain (320/70) 5 a luvun kansainvälisiä työsuhteita koskevia säännöksiä vastaavat säännökset. Tämän vuoksi säännöksen muuttamistarpeita olisi tarkasteltava tästä näkökulmasta.

Jos merimieslain 87 §:ää muutettaisiin ainoastaan yhteisöjen oikeuden työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta ja työntekijöiden syrjintäkiellosta johtuvista syistä siten, että suomalaisen työntekijän asemaan rinnastettaisiin ETA-sopimuksen osapuolina olevien valtioiden kansalaiset, säännöksen toimivaltaperusteeseen saattaisi liittyä ongelmia. Toisaalta säännöksen muuttamistarvetta on selvittävä myös 52 ja 53 §:n säännösten sekä merenkulkijoiden kotimatka-oikeutta koskevien Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimusten n:o 23 ja n:o 166 valossa. Merimieslain 87 §:n muuttamistarpeita selvittäessä on vielä otettava huomioon sopimussuhteisiin sovellettavaa lakia koskeva Roomassa vuonna 1980 tehty yleissopimus.

Oikeusministeriössä tehtävä selvitystyö kansallisen lainsäädännön muutostarpeista viimeksi mainitun yleissopimukseen liittymistä silmällä pitäen on parhaillaan käynnissä. Edellä esitetyistä syistä tässä esityksessä ei ehdoteta muutoksia merimieslain 87 §:n lain soveltamista ulkomaisessa aluksessa koskevaan säännökseen, vaan säännöksen muuttamistarve selvitetään tämän esityksen antamisen jälkeen.

1.3. Kilpailukieltosopimukset

Vuonna 1990 työsopimuslakiin lisättiin kilpailukieltosopimusta koskeva uusi 16 a §, jonka mukaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua työsopimus jonkun sellaisen tahon kanssa, joka harjoittaa työntekijän työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa, voidaan sopimuksella rajoittaa työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä. Samoin perustein voidaan sopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Lainmuutoksen tavoitteena oli työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden ja kilpailukieltosopimusten

käytön yhdenmukaistaminen sekä työnantajan ja työntekijän etujen entistä tasapuolisempi huomioon ottaminen.

Työsopimuslain muuttamisen yhteydessä ei pidetty tarpeellisenä ottaa vastaavaa säännöstä merimieslakiin. Tekninen kehitys on kuitenkin myös merenkulun alalla asettanut kasvavia vaatimuksia merimiesten ammattitaidolle. Varustamot joutuvat enenevässä määrin panostamaan henkilöstön teknisiin, kaupallisiin ja amatillisiin tietotaitovaatimuksiin. Tässä tarkoituksessa varustamot kustantavat työntekijöille määrättyjä tehtäviä varten kalliin koulutuksen, ja siten niillä saattaa olla perusteltu syy pyrkiä sopimuksin varmistamaan, että koulutusinvestoinnit hyödyttävät omaa varustamoja eivätkä kilpailijaa.

Merenkulualalla onkin käytännössä tehty kilpailukieltosopimuksia. Merenkulualan yleinen kehitys sekä tarve yhtenäistää työsopimus-suhteissa noudatettavaa kilpailukieltosopimuksia koskevaa käytäntöä puoltavat kilpailukieltosopimusta koskevan säännöksen sisällyttämistä merimieslakiin samansisältöisenä kuin se on työsopimuslaissa.

1.4. Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Yrityksen saneerauksesta annetun lain (47/93) säätämisen yhteydessä muutettiin muun muassa työsopimuslakia ja yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

Saneerauksen onnistuminen riippuu käytännössä ratkaisevasti siitä, saadanko tarvittavat kustannuksia säästävät toimenpiteet toteutuiksi riittävän ajoissa. Tämän vuoksi saneerausmenettelyä koskevaa lainsäädäntöä valmisteltaessa katsottiin tarpeelliseksi, että saneerausmenettelyssä olisi tietyin edellytyksin mahdollisuus irtisanoa työntekijän työsopimus hänen normaalisti määräytyvää irtisanomisajansa lyhyemmällä irtisanomisajalla. Erityiseksi saneerausmenettelyssä noudatettavaksi irtisanomisajaksi säädettiin kaksi kuukautta, mikä vastaa lyhintä normaalia irtisanomisajaa.

Kun varustamoyrityksiä ei ole saneeraustilanteissa perusteltua jättää erilaiseen asemaan muihin yrityksiin nähden, ehdotetaan merimieslakia muutettavaksi työsopimuslakia vastaavalla tavalla. Merimieslain muuttaminen on perusteltua myös siitä syystä, että tällöin varustamoiden palveluksessa olevat työntekijät

ovat samassa asemassa riippumatta siitä, tekevätkö he työtä maissa työsopimuslain mukaisissa työsuhteissa vai merellä merimieslain mukaisissa työsuhteissa. Merimieslain muuttaminen edellyttää myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n muuttamista.

1.5. Korvaus työttömyydestä haaksirikon seurauksena

ILO:n sopimus, joka koskee korvausta aluksen haaksirikon aiheuttamasta työttömyydestä (n:o 8) hyväksyttiin vuonna 1920. Suomi on ratifioinut sopimuksen vuonna 1949 (SopS 40/49). Työnantaja on sopimuksen mukaan velvollinen aluksen tuhoutuessa suorittamaan merimiehille korvauksen tuhoutumisesta johtuvasta työttömyydestä. Korvauksen määrä voidaan rajoittaa kahden kuukauden palkan suuruutta vastaavaksi. Merimieslakia säädettyä (HE 169/1977 vp) lain 58 §:ää perusteltiin nimenomaisesti viittauksella mainittuun ILO:n sopimukseen. Pykälän mukaan merimiehellä on oikeus kahden kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, jos hänen työsopimuksensa on irtisanottu aluksen tuhoutumisen tai sen kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi ja jos hän tästä syystä on työtön. Merimieslain 23 §:ssä puolestaan säädetään työntekijän oikeudesta kahden viikon palkkaan työnteon estyessä työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä, kuten merionnettomuudesta tai tulipalosta. Viimeksi mainittu säännös koskee työsuhteen kestäessä tapahtuvaa työnteon keskeytystä. Kun merimiehelle ei ole turvattu ILO:n sopimuksessa tarkoitettua palkkaetua työsuhteen voimassaoloaikana, ehdotetaan merimieslakia muutettavaksi siten, että se täyttää ILO:n sopimuksessa asetetut vaatimukset.

1.6. Yleisen lainsäädäntö- ja hallintokehityksen vaikutukset

Merimieslain 1 päivänä heinäkuuta 1978 tapahtuneen voimaantumisen ja lakiin myöhemmin tehtyjen muutosten jälkeen on hallinnossa ja muussa lainsäädännössä tapahtunut kehitystä, jonka vuoksi eräitä yksittäisiä merimieslain säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi.

Uusi pohjoismaiseen yhteistyöhön perustuva merilaki (674/94) on tullut voimaan 1 päivänä lokakuuta 1994. Sukupuolitautilaki (52/52) on

vuoden 1987 alusta lukien korvattu tartunta-tautilainilla (583/86). Alusrekisterilaki (512/93) ja Ahvenanmaan itsehallintolaki (1144/91) ovat tulleet voimaan, edellinen marraskuun alusta 1993 ja jälkimmäinen vuoden 1993 alusta. Merityöasioiden käsittelystä työministeriössä säädetään merimiesasiain neuvottelukunnasta annetussa asetuksessa (535/89). Näiden muutosten vuoksi eräitä merimieslain, merimiesten vuosilomalain, merityöaikalain ja työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi vastaamaan tapahtunutta lainsäädäntökehitystä.

Viime vuosina valtion keskushallinnon työnjakoa on kehitetty siten, että valtioneuvostolta on siirretty ratkaisuvalltaa ministeriöille ja näiltä edelleen alue- ja paikallistasolle. Lupamenettelyjen keventämisestä ja karsimisesta annetussa valtioneuvoston periaatepäätöksessä (VM 288/00/94) on todettu, että yksittäisiä kansalaisia ja yhteisöjä koskevat luvat on pääsääntöisesti käsiteltävä paikallis- ja aluehallinnossa. Ministeriöiden käsiteltäviksi jäävät periaatepäätöksen mukaan erityisen merkittävät luvat.

Merimieslain samoin kuin merimiesten vuosilomalain ja merityöaikalain soveltamisvelvollisuudesta vapauttavat, ulkomaiselle työnantajalle myönnettävät poikkeusluvut vaikuttavat sekä kansainvälisesti että kansallisesti koko merenkulkualan työmarkkinoihin siitä huolimatta, että kysymyksessä on yhtä yksittäistä alusta tai varustamoja suoranaisesti koskeva päätös. Päätöksen valmistelu edellyttää kiinteää neuvottelumenettelyä pakollisine lausuntoineen työministeriön ja työmarkkinaosapuolten kesken. Tämän vuoksi sen paremmin merimieslaissa, merityöaikalaissa kuin merimiesten vuosilomalaissakaan säädettyä poikkeuslupamenettelyä ei voida siirtää alue- eikä paikallishallintoon. Näin ollen poikkeuslupan anto-oikeus ehdotetaan säilytettäväksi ministeriössä.

Yhdenmukaisesti edellä mainitun valtioneu-

voston periaatepäätöksen kanssa ehdotetaan, että eräät valtioneuvoston ratkaisuvalltaan kuuluvat asiat siirretään ratkaistaviksi työministeriössä. Näitä asioita ovat henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä johtuvien korvauserusteiden vahvistaminen, luontoisetujen määrätymisperusteiden vahvistaminen merimiesten vuosiloman aikana sekä tarkempien määräysten antaminen eräissä sellaisissa tapauksissa, joissa korvaukset suoritetaan valtion varoista.

2. Esityksen vaikutukset

2.1. Taloudelliset vaikutukset

Ehdotusten keskeisenä tavoitteena on ajamukaistaa merityölainsäädäntöä vastaamaan Euroopan yhteisöjen normistosta aiheutuvia vaatimuksia, ILO:n sopimusmääräyksiä sekä tapahtunutta lainsäädäntö- ja hallintokehitystä. Näiltä osin esitetyillä muutoksilla ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

2.2. Organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

Esitykseen ei liity sellaisia organisatorisia vaikutuksia, jotka edellyttäisivät uusien organisaatioiden perustamista taikka henkilöstön lisäämistä. Ehdotetuilla muutoksilla ei ole merkittäviä henkilöstövaikutuksia.

3. Asian valmistelu

Esitys perustuu merimiesasiain neuvottelukunnan työministeriölle tekemään yksimieliseen ehdotukseen. Neuvottelukunnassa ovat edustettuina merenkulun työmarkkinajärjestöt.

YKSITYSKOHTAISET PERUSTELUT

1. Merimieslaki

11 §. *Kilpaileva työsopimus*. Esityksessä ehdotetaan, että merimieslakiin lisättäisiin uusi

11 a §, jossa säädettäisiin kilpailukieltosopimusten tekemisestä merimiesten työsuhteissa. Kilpailukieltosopimuksia koskevan erityissäännöksen myötä nykyisen lain 11 §:n 4 momentti

kävisi tarpeettomaksi, ja se ehdotetaan kumotavaksi.

Merimieslain 11 §:n 4 momentissa säädetään sellaisen sopimuksen tekemisestä, jossa työntekijä sitoutuu kilpailun estämiseksi olemaan tekemättä uutta työsopimusta toisen työnantajan kanssa sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa edellisen työnantajan kanssa on päättynyt. Tällaisen sopimuksen pätevyydestä on 11 §:n 4 momentin mukaan voimassa, mitä varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/29, jäljempänä oikeustoimilaki) säädetään. Työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan vaikuttavan sopimuksen sisällölle ja pätevyydelle ei merimieslaissa siten ole omia säännöksiä. Myöskään kilpailukieltosopimuksen tekemisen varalta ei merimieslaissa ole asetettu minkäänlaisia ehtoja. Kilpailukieltosopimus sitoo osapuolia, jollei sitä erityisistä syistä katsota kohtuuttomaksi, jolloin sopimusta voidaan kohtuullistuttaa tai se voidaan julistaa kokonaan pätemättömäksi.

11 a §. *Kilpailukieltosopimus.* Lakiin lisättäväksi ehdotetussa 11 a §:ssä säädettäisiin, että kilpailukieltosopimuksen pätevyydestä ja sovitelusta on muuten voimassa, mitä oikeustoimilain 36 ja 38 §:ssä säädetään. Ehdotettu uusi 11 a § vastaa sisällöltään työsopimuslain 16 a §:ää.

Kilpailukieltosopimusten yleistymisen myötä myös merenkulkualalla voimassa olevan merimieslain 11 §:n sääntelyä viittauksineen oikeustoimilakiin ei voida enää pitää alan tarpeet huomioon ottaen riittävänä. Ehdotetun uuden pykälän otsikko olisi ”kilpailukieltosopimus”, ja pykälässä säädettäisiin tällaisen sopimuksen tekemisen edellytyksistä.

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitettaisiin sopimusta, jolla työsuhteen lakattua rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus uuden työnantajan kanssa silloin, kun viimeksi mainittu harjoittaa kilpailevaa toimintaa edellisen työnantajan kanssa, tai jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimus olisi mahdollista tehdä joko työsuhteen perustavaa työsopimusta tehtäessä taikka työsuhteen kestäessä, jos siihen on olemassa työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Työsuhteeseen liittyvät erityisen painavat syyt eivät ole yksiselitteisesti laissa lueteltavissa. Tällaisen syyn olemassaolo tai puuttuminen olisikin ratkaistava tapauskohtaisesti.

Kilpailukieltosopimuksen tekemisen edelly-

tyksiä arvioitaessa tulisi 2 momentin mukaan ottaa muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden ylläpitämisestä ja työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta. Lisäksi olisi otettava huomioon työntekijän asema ja työtehtävät työnantajan palveluksessa.

Merenkulkualalla erityisen painavia syitä kilpailukieltosopimuksen tekemiselle saattaa ilmetä esimerkiksi aluksen navigointiin, koneisiin tai lastaukseen liittyvissä teknistä osaamista vaativissa tehtävissä. Myös matkustaja-alusten myyntijärjestelmiä käyttävillä sekä markkinoitiin liittyvissä tehtävissä olevilla työntekijöillä voi olla sellaista erityistietämystä, joka puoltaa kilpailukieltosopimusten sallittavuutta. Kilpailukieltosopimuksen tekemisen perusteltavuus edellyttää työntekijän olevan yrityksessä sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa tai muuta teknistä osaamista. Tiedon tulee olla laadultaan sellaista, että sen salassa pitäminen elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen on hyväksyttävää.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin erityisedellytykset, sopimusrikkomuksen seuramus ja työntekijän vahingonkorvausvastuu sekä sopimuksen sitovuus silloin, kun työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.

Kilpailukieltosopimus saisi rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus enintään kuuden kuukauden ajan. Kilpailunrajoitusaika voitaisiin sallia sovittavaksi kuitenkin enintään yhdeksi vuodeksi, jos työntekijän voidaan katsoa saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. Kilpailunrajoitusajan hyväksyttävyyteen vaikuttaisi myös se, kuinka tärkeänä suojaamisen kohteena olevaa tietoa tai taitoa pidetään. Jos kysymyksessä olisi nopeasti vanheneva tieto, kilpailunrajoitusaika ei voisi olla pitkä.

Kilpailukieltosopimukseen voitaisiin ottaa määräys sopimussakosta sen varalta, että sopimusta ei noudateta. Sopimussakon enimmäismääräksi ehdotetaan työsopimuslaissa säädettyyn tapaan se määrä, jonka työntekijä on palkkana ansainnut työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Jos sopijapuolet eivät liitä kilpailukieltosopimukseen sopimussakkoa koskevaa välipuhetta, sopimuksen rikkomisesta työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus määräytyisi merimieslain

vahingonkorvausta koskevan yleisen säännöksen mukaan. Kilpailukieltosopimus ei sitoi työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.

Pykälän 4 momentin mukaan 3 momenttia kilpailukieltosopimuksen kestosta ja tähän liittyvästä sopimussakosta ei sovellettaisi toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen tai liikkeen johtamiseen osallistuvan, johtavassa asemassa olevan henkilön työhön. Säännöksen käytännön merkitys on rajallinen, sillä merimieslain soveltamisalan piirissä tällaisia henkilöitä on vähän.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin kilpailukieltosopimuksen mitättömyydestä ja kohtuullistuttamisesta. Kilpailukieltosopimus olisi mitätön, jos se on tehty 1 ja 2 momentissa säädettyjen yleisten edellytysten tai 3 momentissa säädettyjen erityisten edellytysten vastaisesti. Jos kilpailukieltosopimus on tehty ilman työsuhteeseen liittyvää erityisen painavaa syytä, sopimus olisi kokonaisuudessaan mitätön. Jos sopimuksen kesto on sovittu sallittua pidemmäksi, sopimus olisi pätevä laissa säädetyn enimmäisajan. Siitä huolimatta, että sopimus olisi 1—3 momentin mukaan pätevä, sitä voitaisiin kohtuullistuttaa oikeustoimilaissa omaksettujen periaatteiden mukaisesti.

Samoin kuin merimiehiä koskeva työ sopimus yleensä myös kilpailukieltosopimus olisi tehtävä kirjallisesti.

23 §. *Palkka työsuorituksen estyessä.* Merimieslaissa on kaksi nimenomaista säännöstä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta työnteon estyessä sopimusosapuolista riippumattomista syistä. Merimieslain 23 §:n 2 momentti koskee työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta työsuorituksen estyessä työsuhteen aikana tilanteissa, joissa työnteko estyy merionnettomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen synn vuoksi. Merimieslain 58 § puolestaan koskee työntekijän oikeutta korvaukseen työsuhteen päättyessä sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä jää työttömäksi aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi.

Merimieslain säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä 58 §:n perusteluissa todetun mukaisesti aluksen tuhoutuminen sinänsä ei voi olla syy työ sopimuksen katkeamiseen. Työ sopimuksen päättämiseen tuleekin olla olemassa merimieslain 39 tai 39 a §:ssä tarkoitetut perusteet. Aluksen haaksirikkoutuminen ei siten

välttämättä aiheuta työsuhteen päättymistä, vaan työntekijän työn tekemisen tilapäinen estyminen saattaa aiheuttaa ainoastaan tarpeen lomauttaa työntekijä. Lomautustilanteissa työntekijän oikeus palkkaan voi määräytyä joko 23 §:n 2 momentin taikka lomautusilmoitus aikoja koskevien säännösten ja työehtosopimus määräysten mukaan, lomautusilmoitus aikojen vaihdella kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen. Toisaalta jos työnteon este johtuu 23 §:n 2 momentissa tarkoitettusta syystä, kuten esimerkiksi merionnettomuudesta, työnantajalla ei ole 24 b §:n 1 momentin mukaan velvollisuutta noudattaa lomautusilmoitus aikaa. Merimiehen palkanmaksun keskeytyessä 23 §:n 2 momentin mukaisesti kahden viikon kuluttua työnteon esteen syntymisestä, työntekijä joutuu tämän jälkeen vastaavaan asemaan lomautetun työntekijän kanssa.

Kuten edellä todettiin, merimiehen oikeudesta korvaukseen aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisesta aiheutuneen työttömyyden johdosta säädetään 58 §:ssä. Kun oikeus mainittuun korvaukseen on kytketty työsuhteen päättymiseen, säännös on sijoitettu työ sopimuksen lakkaamista koskevaan lukuun.

Merimieslain 58 ja 23 §:n soveltamisesta ILO:n sopimuksen n:o 8 määräysten tarkoituksen mukaisesti on esitetty toisistaan poikkeavia tulkintoja. Myös ILO:n asiantuntijakomitea on kiinnittänyt huomiota sopimuksen määräysten ja merimieslain säännösten välillä mahdollisesti olevaan ristiriitaan. Merimieslain säännösten ja mainitun sopimuksen määräysten vastaavuudesta syntynyt tulkintaerimielisyys johtuu ennen kaikkea siitä, että ILO:n sopimus on 1920-luvulta, jolloin työ sopimussuhteet yleensä päättyivät automaattisesti haaksirikon seurauksena. Toisaalta myös merimiehiä koskeva erityislainsäädäntö sekä työttömyysturvajärjestelmä on kehittynyt voimakkaasti ILO:n sopimuksen hyväksymisen jälkeen.

Kun työsuhteen kestäessä lomautettujen työntekijöiden voidaan kuitenkin nykykäytännön mukaan katsoa olevan ILO:n sopimuksen 2 artiklan 2 kappaleessa tarkoitettu tavoin tosiasiassa työttöminä, työntekijän oikeus ILO:n sopimuksessa tarkoitettuun korvaukseen ehdotetaan ulotettavaksi myös sellaisiin tilanteisiin, joissa työsuhde jatkuu aluksen tuhoutumisesta tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisesta huolimatta. Lakisystemaattisista syistä ehdotetaan, että työ sopimuksesta johtuvia velvolli-

suuksia käsittelevän luvun palkan maksamista koskevista pykälissä olevan 23 §:n 2 momentin viimeiseksi virkkeeksi lisättäisiin viittaus muutettavaksi ehdotettuun 58 §:ään, jossa säädettäisiin työntekijän oikeudesta edellä tarkoitettuun korvaukseen myös lomautuksen ajalta.

35 §. *Sairaanhoidon kustannukset.* Pykälän 4 momentissa säädetään tarttuvassa vaiheessa olevasta sukupuolitautista aiheutuneiden sairaala-, lääkärihoito- ja lääkekustannusten korvaamisesta ja viitataan sukupuolitautilain säännöksiin. Mainittu laki on kumottu 1 päivänä tammikuuta 1987 voimaan tulleella tartuntatautilailla. Tämän vuoksi pykälän 4 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitattaisiin uuteen tartuntatautilakiin. Työnantajan vastuu työntekijän hoidosta aiheutuneista kustannuksista ei muuttuisi, vaan se määräytyisi tartuntatautilain 27 §:n mukaisesti.

43 a §. *Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä.* Koska myös varustamoyritys voi taloudellisten vaikeuksien vuoksi joutua saneerausmenettelyn kohteeksi, merimieslakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä, joka sisällöltään vastaisi työsopimuslain 41 a §:ää.

Ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan työnantajan ollessa saneerausmenettelyn kohteena työntekijän työsopimus olisi tietyin edellytyksin irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, vaikka irtisanomisaika taikka työsopimuksen kesto muuten olisi pidempi. Tämä voisi tulla kysymykseen kahdenlaisissa tapauksissa.

Momentin 1 kohta koskisi työsopimuksen irtisanomista saneerausmenettelyn aikana eli menettelyn alkamisen jälkeen, mutta ennen saneerausohjelman vahvistamista. Irtisanomisoikeus koskisi tapauksia, joissa konkurssin välttämiseksi ja saneerausmenettelyn jatkumisedellytysten turvaamiseksi olisi ryhdyttävä työtä vähentäviin toimenpiteisiin jo menettelyn kestäessä. Toimenpiteen tai järjestelyn seurauksena työn olisi lakattava tai vähennyttävä vähäistä suuremmissa määrin ja muuten kuin tilapäisesti, kuten tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen osalta merimieslain 39 a §:n 1 momentissa säädetään.

Momentin 2 kohta koskisi työsopimuksen irtisanomista vahvistetun saneerausohjelman mukaisten järjestelyjen tai toimenpiteiden vuoksi. Irtisanominen pykälän mukaista erityistä irtisanomisaikaa noudattaen tulisi kysymykseen, jos irtisanomisperusteena olisi sane-

rausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmissa määrin ja muuten kuin tilapäisesti.

Toiseksi erityinen irtisanomisaika voisi tulla noudatettavaksi, jos irtisanomisen perusteena olisi saneerausohjelmassa todettu taloudellisesta syystä johtuva ja ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttäisi työvoiman vähentämistä. Tällaisesta tilanteesta voisi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun työntekijöitä on työn määrään nähden liikaa ja kun toiminnan tehokkuuden lisääminen ja kustannusten järjestyksellistämisen edellyttävät työvoiman vähentämistä.

Saneerausmenettelyyn liittyvää irtisanomisoikeutta harkittaessa on kuitenkin otettava huomioon merenkulun erityispiirteet, kuten turvallisuusnäkökohdat laivoaluksissa. Niinpä saneerausmenettelyn yhteydessä toteutettava henkilöstöjärjestelyt eivät voi johtaa siihen, että aluksilta vähennettäisiin työvoimaa aiheuttaen samalla aluksen toiminnan tai meri- ja muun turvallisuuden heikkenemistä. Merilain nojalla annetut aluksen miehitystä ja laivahenkilökunnan pätevyyttä koskevat säännökset on siten otettava huomioon saneeraussuunnitelmaa tehtäessä.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajalla ei olisi oikeutta työsopimuksen irtisanomiseen 1 momentin nojalla, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muu tehtävä, johon hänet ammatitaitoonsa ja kykyihinsä nähden voidaan kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa. Vastaavan sisältöinen poikkeus sisältyy myös merimieslain 39 a §:n 1 momenttiin.

52 § ja 53 §. Merimieslain 52 §:n 1 momentissa ja 53 §:n 3 momentissa säädetään muun muassa siitä, milloin työntekijällä, joka on Suomen kansalainen, on oikeus vapaaseen kotimatkaan tai vapaaseen matkaan Suomesta alukselle. Työvoiman vapaasta liikkuvuudesta Euroopan yhteisön alueella annetun neuvoston asetuksen 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden kansalaisia ei työntekijöinä saa kansalaisuutensa vuoksi saattaa toisen jäsenvaltion alueella kotimaisiin työntekijöihin verrattuna eri asemaan työ- ja palvelussuhteen ehtojen suhteen. Tämä koskee erityisesti palkkausta, irtisanomista ja työttömyyden sattuessa paluuta saman alan työhön tai uudelleen työllistymistä. Merimieslain 52 ja 53 §:n säännökset ovat siten syrjiviä edellä mainitun asetuksen vastaisia. Kyseisiä pykäläiä ehdotetaan muutettaviksi siten, että Suomen kansalaisuuden sijasta niissä

käytetään ilmausta ”Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion kansalainen”. Tällöin säännöksiä sovellettaisiin paitsi Euroopan unionin jäsenvaltioiden kansalaisiin myös norjalaisiin, islantilaisiin ja liechtensteinilaisiin merimiehiin, viimeksi mainitun valtion liittyttyä ETA-sopimukseen.

Merenkulkijoiden kotimatka-oikeudesta on ILO:ssa hyväksytty kaksi yleissopimusta: vuodelta 1926 oleva yleissopimus n:o 23, joka koskee merimiesten kotiinlähettämistä, sekä vuodelta 1987 oleva yleissopimus n:o 166, joka koskee merenkulkijoiden kotimatka-oikeutta. Suomi ja muut Pohjoismaat eivät ole ratifioineet kumpaakaan näistä yleissopimuksista, mutta Suomi on kuitenkin sidottu vuoden 1926 yleissopimukseen ratifioimansa kauppa-aluksissa noudatettavaa vähimmäistasoa koskevan yleissopimuksen n:o 147 osana. Vaikka Suomi on tullut sidotuksi yleissopimukseen n:o 147 vuonna 1979, merimieslain kotimatka-oikeutta koskevat säännökset ovat jääneet saattamatta vastaamaan yleissopimuksen n:o 23 määräyksiä.

Myöskään tässä esityksessä ei pyritä muuttamaan lainsäädäntöä yleissopimuksen n:o 23 mukaiseksi. Syynä tähän on se, että hallitus pitää tarkoituksenmukaisena ensin sen ratkaisemista, kumman yleissopimuksen mukaiseksi lainsäädäntö tulisi saattaa. Tähän ratkaisuun saattavat puolestaan vaikuttaa ILO:ssa järjestettävän seuraavan merityökonferenssin tulokset. Merityökonferenssissa käsitellään edellä mainitun yleissopimuksen n:o 166 mahdollista liittämistä alusten vähimmäistasoa koskevan yleissopimuksen n:o 147 osaksi.

Asian käsittelyyn vaikuttaa lisäksi 19 päivänä kesäkuuta 1995 annettu neuvoston direktiivi (95/21/EY), joka koskee alusturvallisuutta, saastumisen ehkäisemistä ja alusten asumis- ja työskentelyolosuhteita koskevien kansainvälisten standardien soveltamista yhteisön satamia käytäviin ja jäsenmaiden tuomiovallan alaisilla vesillä purjehtiviin aluksiin. Mainitussa direktiivissä edellytetään kunkin Euroopan unionin jäsenvaltion suorittavan vuosittain tietyn määrän sen satamissa käyvien alusten tarkastuksia muun muassa ILO:n yleissopimuksen n:o 147 noudattamisen toteamiseksi. Hallitus aikoo tehdä merityökonferenssin jälkeen eduskunnalle esitykset kotimatka-oikeutta koskevaan lainsäädäntöön tarvittavista muista muutoksista.

58 §. *Korvaus työttömyydestä.* Kuten edellä 23 §:n perusteluissa on esitetty, voimassa olevan

58 §:n 1 momentissa säädetään työntekijän oikeudesta korvaukseen työsuhteen päättyessä irtisanomiseen aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi.

Voimassa olevan 58 §:n 2 momentissa on lisäksi säännös, jonka mukaan lomautetulla työntekijällä on aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi sama oikeus kahden kuukauden palkkaan kuin irtisanotullakin työntekijällä, jos työntekijä itse irtisanoo työsuhtensa lomautuksen aikana lain 45 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. ILO:n yleissopimuksen n:o 8 määräysten perusteella ei kuitenkaan voida päätellä, että sopimuksessa tarkoitetun korvauksen saamisen edellytykseksi olisi asetettava työsuhteen päättymisen.

Kuten edellä 23 §:n perusteluissa on todettu, työsuhteen kestäessä lomautettujen työntekijöiden on katsottu olevan ILO:n sopimuksen 2 artiklan 2 kappaleessa tarkoitettu tavoin tosiasiassa työttöminä. Koska merimieslain säännökset eivät takaa aluksen haaksirikkotilanteesta johtuvassa lomautustilanteessa oikeutta kahden kuukauden palkkaan, ehdotetaan 58 §:n 2 momenttia muutettavaksi siten, että lomautetun tai 23 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin tavoin työnteosta estyneen työntekijän oikeus yleissopimuksessa tarkoitettuun korvaukseen ei riippuisi siitä, irtisanotaanko työsuhteeseen puolin tai toisin aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi. Muutoksella varmistettaisiin lisäksi se, että kaikkiin henkilöstöryhmiin kuuluvat merimiehet olisivat lainkohdassa tarkoitetun vähimmäiskorvauksen suhteen yhtäläisessä asemassa, sillä työsuhteeseen sovellettavasta lomautusilmoitusajasta riippumatta merimies olisi oikeutettu vähintään kahdelta kuukaudelta maksettavaan korvaukseen aluksen haaksirikosta tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisesta aiheutuneen työttömyyden ajalta.

Muutettavaksi ehdotetun 58 §:n mukainen korvaus olisi edelleen ensisijainen lainkohdassa tarkoitetuissa erityistapauksissa. Korvaus sisältäisi lomautusilmoitusajalta maksetun palkan ja mahdollisesti 23 §:n 2 momentin perusteella maksetun palkan. Työsuhteen päättymistapauksien osalta esitetään selvyuden vuoksi ja yhdenmukaisesti 58 §:n 1 momentin kanssa myös pykälän 2 momenttiin otettavaksi säännös, jonka mukaan 45 §:n 2 momentissa tarkoitetusta korvauksesta vähennetään lomautusilmoitusajalta tai työnteon estymisajalta

23 §:n 2 momentin perusteella mahdollisesti maksetun palkan lisäksi myös 58 §:ssä tarkoitettu palkka, jos työsopimus myöhemmin aluksen haaksirikosta tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisesta johtuvasta syystä puolin tai toisin irtisanotaan.

Oikeus merimieslain 58 §:ssä tarkoitettuun korvaukseen koskisi aikaa, jona merimies on vailla työtä aluksen tuhoutumisesta tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisesta johtuvasta syystä. Yhdenmukaisesti voimassa olevan merimieslain 23 §:n 3 momentista ilmenevän periaatteen kanssa merimies olisi työsopimuksensa perusteella velvollinen ottamaan vastaan työnantajan tarjoamaa muuta ammattiinsa kuuluvaa työtä myös 58 §:n 2 momentissa tarkoitettuna korvauksen piiriin kuuluvana enintään kahden kuukauden aikana. Merimiehellä ei olisi oikeutta työttömyyskorvaukseen 58 §:ssä tarkoitettua korvauksen ajalta.

80 §. *Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä.* Työntekijällä on pykälän mukaan oikeus saada työnantajalta korvausta henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä silloin, kun alusta on kohdannut vahinko tai muu siihen rinnastettava tapahtuma ja omaisuus on menetetty tällaisesta syystä. Korvauserusteet vahvistaa valtioneuvosto.

Valtioneuvoston ratkaisovaltaan kuuluvien asioiden vähentämiseksi osana keskushallinnon kehittämistä ehdotetaan, että korvauserusteiden vahvistaminen siirrettäisiin työministeriölle. Työministeriön tulisi ennen perusteiden vahvistamispäätöstä varata merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuus lausunnon antamiseen.

86 §. *Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa.* Merimieslain 86 §:n mukaan sosiaali- ja terveysministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta vapauttaa ulkomaisen työnantajan noudattamasta merimieslain säännöksiä kokonaan tai osittain, jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaisen käyttöön. Kun erityölainsäädäntöä koskevat asiat ovat valtioneuvoston ministeriöiden lukumäärästä ja yleisestä toimialasta annetun lain 1 ja 3 §:n muuttamisesta annetun lain (31/89) voimaantulosäännöksen mukaan siirtyneet työministeriön hoidettaviksi, ehdotetaan merimieslain 86 §:n 1 ja 3 momenttia muutettaviksi siten, että poikkeuslupaviranomaiseksi säädetään sosiaali- ja terveysministeriön asemesta työministeriö. Muutos on tekninen.

Poikkeuslupa-asioiden käsittelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työministeriön olisi

varsinaisen työmarkkinaosapuolille suunnatun lausuntokierroksen sijasta ennen asian ratkaisemista varattava merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuus lausunnon antamiseen. Ehdotettu muutos edellyttää pykälän 2 momentin muuttamista. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi lisäksi siten, että voimassa olevassa 3 momentissa säädetyistä poikkeuslupan myöntämisedellytyksistä säädettäisiin muutettavaksi ehdotetussa 2 momentissa, jolloin poikkeuslupaa koskeva sääntely olisi samassa momentissa.

88 §. *Tuomioistuin.* Pykälän 1 momentin mukaan merimieslain nojalla ratkaistavissa oikeusjutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy yleensä merilain mukaan. Uuden merilain 21 lukuun on koottu säännökset, jotka koskevat toimivaltaista tuomioistuinta ja oikeudenkäyntiä merioikeusjutuissa. Toimivaltaisten alioikeuksien (merioikeudet) luettelo hoivioikeuspiireittäin sisältyy merilain 21 luvun 1 §:ään.

Vuoden 1993 alusta tuli voimaan uusi Ahvenanmaan itsehallintolaki. Sillä kumottiin muun muassa kaikki muut itsehallintolain kanssa ristiriidassa olevat säännökset. Näin ollen viittaus merioikeusjuttujen, meriselitysten ja eräiden muiden merilain mukaisten asioiden sekä alusrekisteriasioden hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa annettuun lakiin (894/80) on tarpeeton. Tästä syystä 88 §:n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi.

91 §. *Määräykset valtion suoritettavista kustannuksista.* Merimieslakiin sisältyy säännöksiä, joiden mukaan eräitä kustannuksia on korvattava valtion varoista, jollei työnantaja ole korvausvelvollinen. Tällaisia ovat eräät hautaus- ja sairaanhoitokustannukset. Pykälän mukaan valtioneuvosto antaa tarkemmat määräykset tapauksista, joissa kustannus on joko kokonaan tai osaksi suoritettava valtion varoista. Yleisperusteluissa mainituista syistä ehdotetaan, että asiasta määrääminen siirrettäisiin työministeriön tehtäväksi. Työministeriön olisi varattava ennen asian ratkaisemista merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuus lausunnon antamiseen.

2. Merimiesten vuosilomalaki

14 §. *Luontoisedut vuosiloman aikana.* Pykälän 1 momenttiin sisältyy yleisen vuosilomalain (272/73) kanssa yhtäläinen pääsääntö siitä,

miten palkkaan kuuluvat luontoisedut on annettava loman aikana. Periaatteena on lisäksi se, että edut on annettava vähentämättöminä. Merenkulun erityisolosuhteista kuitenkin johdettu, ettei merimiehillä ole aina lomansa aikana mahdollisuutta hyödyntää edellä tarkoitettuja etuuksia täysimääräisesti. Näin ollen merimiehillä on pykälän 2 momentin mukaan oikeus saada luontoiseduista rahakorvaus. Oikeus korvaukseen on olemassa myös sunnuntaipäiviltä ja lainkohdassa erikseen mainituilta juhlapäiviltä. Korvauksen suuruudesta on yleensä sovittu työehtosopimuksissa. Jollei luontoisedun rahakorvauksesta ole sovittu, se lasketaan pykälän 2 momentin mukaan valtioneuvoston vahvistamien perusteiden mukaan.

Yleisperusteluissa sekä merimieslain 80 ja 91 §:n perusteluissa esitetyistä syistä ehdotetaan, että edellä tarkoitettujen luontoisetujen korvauserusteiden vahvistaminen kuuluisi valtioneuvoston sijasta työministeriön tehtäviin. Koska perusteiden vahvistaminen liittyy läheisesti työehtosopimustoimintaan, ehdotetaan lisäksi, että työministeriön olisi ennen päätöstään varattava merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuus lausunnon antamiseen.

26 §. *Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa.* Pykälässä, joka vastaa sisälöltään merimieslain 86 §:n 1 ja 2 momenttia, säädetään ulkomaisen työnantajan mahdollisuudesta poiketa hakemuksella merimiesten vuosilomalain säännöksistä joko kokonaan tai osittain. Samoista syistä kuin merimieslain 86 §:n perusteluissa on esitetty, ehdotetaan, että poikkeuslupaviranomaiseksi säädettäisiin sosiaali- ja terveysministeriön sijasta työministeriö ja että työministeriön tulisi lupahakemusta käsitellessään varata merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuus lausunnon antamiseen.

27 §. *Poikkeusluvan ehdot.* Lain 26 §:ään ehdotettujen muutosten vuoksi 27 §:n 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että poikkeusluvan myöntämisviranomaiseksi säädettäisiin sosiaali- ja terveysministeriön sijasta työministeriö.

35 §. *Tuomioistuin.* Lain tuomioistuinta koskevat säännökset ovat samansisältöiset kuin merimieslain 88 §:n säännökset. Merimiesten vuosilomalain 35 §:ään ehdotetaan vastaavaa muutosta kuin merimieslain 88 §:ään.

3. Merityöaikalaki

16 §. *Säännösten ehdottomuus.* Pykälän 1

momenttia on muutettu 6 päivänä maaliskuuta 1987 annetulla lailla (251/87) siten, että siinä mainitaan ne merityöaikalain pykälät, joiden säännöksistä on mahdollista poiketa työehtosopimuksin. Koska työehtosopimuksinkaan ei aina ole mahdollista aikaansaada riittävää joustoa työaikajärjestelyihin, pykälän 3 momentissa säädetään, että työministeriö voi erityisistä syistä, työntekijä- ja työnantajajärjestö- ja kuultuaan, myöntää yksittäistapauksissa poikkeuksia merityöaikalain soveltamisesta.

Yhtenäisen hallintokäytännön aikaansaamiseksi pykälän 3 momentin poikkeuslupa-asioden kuulemismenettelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työministeriön olisi ennen asian ratkaisemista varattava merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuus lausunnon antamiseen.

16 a §. *Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa.* Pykälä vastaa merimiesten vuosilomalain 26 §:ää. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi samalla tavoin kuin viimeksi mainittua pykälää.

16 b §. *Poikkeusluvan ehdot.* Lain 16 a §:ään ehdotettujen muutosten vuoksi 16 b §:n 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että poikkeusluvan myöntämisviranomaiseksi säädettäisiin sosiaali- ja terveysministeriön sijasta työministeriö.

28 §. *Tuomioistuin.* Lain 28 §:n säännökset vastaavat merimiesten vuosilomalain 35 §:n ja merimieslain 88 §:n säännöksiä. Lain 28 §:n säännöksiä ehdotetaan muutettaviksi samalla tavoin kuin merimiesten vuosilomalain 35 §:ää ja merimieslain 88 §:ää.

4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa

8 §. *Vuorokautinen ylityö.* Vuorokautista ylityötä koskevan pykälän 1 momentissa on sosiaali- ja terveysministeriölle annettu mahdollisuus myöntää poikkeuksia yksittäistapauksissa vuorokautisen ylityön enimmäismääristä. Ennen luvan myöntämistä ministeriön edellytetään kuulevan alan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että poikkeuslupaviranomaiseksi säädetään työministeriö, ja yhdenmukaisesti merimieslainsäädäntöön ehdotettujen muutosten mukaisesti myös näissä poikkeusluvan myöntämistilanteissa työministeriön tulisi ennen asian ratkaisemista antaa merimiesasiain neu-

vottelukunnalle tilaisuus lausunnon antamiseen poikkeuslupahakemuksesta.

30 §. *Tuomioistuin.* Kotimaanliikenteen erityisolosuhteiden vuoksi työaikaa koskevat säännökset ovat erilaiset kuin ulkomaan liikenteessä. Työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettu laki on kuitenkin monilta yksittäisiltä säännöksiltään varsinaisia työaikasäännöksiä lukuun ottamatta samanlainen kuin merityöaikalaki. Lain 30 §, jossa säädetään kotimaanliikenteen työaikalin mukaan ratkaistavien oikeusriitojen ensimmäisen tuomioistuimen määräytymisestä, on samanlainen kuin merimieslain 88 §, merimiesten vuosilomalain 35 § ja merityöaikalain 28 §. Työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 30 §:ää ehdotetaan muutettavaksi yhdenmukaisesti edellä mainittujen pykälien kanssa.

5. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

8 §. *Neuvotteluelvoitteen täytyminen.* Yrityksen saneerauksesta annetun lain säätämisen yhteydessä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:ää muutettiin siten, että yhteistointamenettelyn piiriin tulivat myös yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut.

Yhteistointamenettelyä on sitä koskevan lain mukaan noudatettava myös merenkulkuelinkeinoja harjoittavissa yrityksissä ja varustamoissa. Saneerauslainsäädännön säätämisen yhteydessä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n 5 momenttiin lisättiin vähimmäisneuvotteluaikaa koskevia erityissäännöksiä niitä tilanteita varten, joissa yritys on saneerausmenettelyn kohteena. Työsopimuslain 41 a §:n 1 momentin 1 kohtaan perustuvissa tapauksissa vähimmäisneuvottelujaksi säädetään seitsemän päivää.

Yhtenäisen menettelykäytännön aikaan saamiseksi sekä työsopimuslain että merimieslain piiriin kuuluvissa saneeraustilanteissa ehdotetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n 5 momenttiin lisättäväksi viittaus merimieslakiin lisättäväksi ehdotetun 43 a §:n 1 momentin 1 kohtaan. Tällöin vähimmäisneuvotteluaika olisi seitsemän päivää silloin, kun irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti. Tällöin vähimmäisneuvotteluaika on seitsemän päivää riippumatta siitä, kuinka montaa työntekijää toimenpiteet tulisivat koskemaan.

Seitsemän päivän vähimmäisneuvotteluaajan säätämisellä on merenkulkualalle merkitystä, sillä konkurssin torjumiseksi tapahtuvat alusten myynnit, ostamiset ja vuokraamiset eri maiden varustamoiden kesken saattavat olla erityisen kiireellisiä.

6. Voimaantulo

Ehdotettu lainsäädäntö ei edellytä koulutusta tai tiedotusta. Työmarkkinaosapuolilla ja työministeriöllä on valmiudet ryhtyä soveltamaan uutta lainsäädäntöä nopeasti. Tämän vuoksi lait ehdotetaan tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

Merimieslakiin ehdotetaan otettavaksi siirtymäsäännös, jonka mukaan lain 11 a §:ää ei sovellettaisi sopimuksiin, jotka on tehty ennen lain voimaan tuloa.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**merimieslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 11 §:n 4 momentti, *muutetaan* 23 §:n 2 momentti, 35 §:n 4 momentti, 52 §:n 1 momentti, 53 §:n 3 momentti, 58 §:n 2 momentti, 80 ja 86 §, 88 §:n 1 momentti ja 91 §, sellaisina kuin niistä ovat 53 §:n 3 momentti 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (591/86) ja 88 §:n 1 momentti 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (434/84), sekä *lisätään* lakiin uusi 11 a ja 43 a §, seuraavasti:

11 a §

Kilpailukieltosopimus

Työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan sopimuksella (*kilpailukieltosopimus*) rajoittaa työntekijän oikeutta:

1) tehdä työsuhteen lakattua työsopimus jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa; tai

2) harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Edellä 1 momentissa mainittua erityisen painavaa syytä arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon:

1) työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammatillisuuden ylläpitämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta; ja

2) työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Kilpailun rajoitusaika voi olla enintään vuosi, jos työntekijän voidaan katsoa saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. Kilpailukieltosopimukseen liittyvä sopimussakko ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa. Jollei sopimussakosta ole sovittu, työntekijän velvollisuudesta korvata tällaisen sopimuksen rikkomisesta aiheutuva vahinko on voimassa, mitä 64 §:n 3 momentissa on säädetty. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Mitä 3 momentissa on säädetty kilpailukieltosopimuksen kestosta ja tähän sopimukseen liittyvästä sopimussakosta, ei koske toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin 1—3 momentin säännöksiä. Muutoin on tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/89) on säädetty.

23 §

Palkka työsuorituksen estyessä

Milloin työntekijä alusta tai 1 §:ssä tarkoitettua muuta työpaikkaa kohdanneen merionnettomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen kestämisajana palkkansa enintään kahdelta viikolta. Työntekijän oikeudesta korvaukseen työnteon estyessä aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi säädetään 58 §:ssä.

35 §

Sairaanhoidon kustannukset

Tarttuvassa vaiheessa olevasta sukupuolitaudista aiheutuneiden sairaala-, lääkärinhoito- ja lääkekustannusten korvaamisessa noudatetaan tartuntatautilain (583/86) säännöksiä.

43 a §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/93) tarkoitetun menettelyn kohteena, työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, vaikka irtisanomis- tai työsopimusai-ka muuten olisi pidempi, mikäli:

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjesty tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmassa määrin ja muuten kuin tilapäisesti; tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmassa määrin ja muuten kuin tilapäisesti, taikka vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Irtisanomisoikeutta 1 momentin nojalla ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muu tehtävä, johon hänet ammatitaitoonsa ja kykynsä nähden voidaan koh- tuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa.

52 §

Yleissäännös vapaasta kotimatkasta

Suomessa asuvalla työntekijällä ja työnteki- jällä, joka on Euroopan talousalueeseen kuu- luvan valtion kansalainen, on työsuhteen päät- tyessä muualla kuin hänen kotimaassaan oi- keus vapaaseen matkaan ylläpitoinen koti- paikkakunnalleen, jos hänen työsuhteensa on keskeytymättä jatkunut kuusi kuukautta. Oi- keutta vapaaseen kotimatkaan ei kuitenkaan ole työntekijällä, jolla on ollut mahdollisuus viimeksi kuluneen kolmen kuukauden aikana irtisanoa työsopimuksensa päättymään jossai- kin kotimaansa satamassa.

53 §

Vapaa matka tartuntataudin tai sodanvaaran johdosta

Jos työntekijä asuu Suomessa tai on Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion kansalai- nen, suoritetaan tässä pykälässä tarkoitetusta

vapaasta matkasta ja tilalle Suomesta alukselle lähetettävän tällaisen työntekijän matkasta ai- heutuvat kustannukset puoleksi valtion ja puo- leksi työnantajan varoista. Muun kuin edellä tarkoitetun työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan työnantajan varoista.

58 §

Korvaus työttömyydestä

Jos palkanmaksu on keskeytetty aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi 23 §:n 2 momentin perus- teella tai lomautuksen takia, työntekijällä on oikeus 1 momentissa tarkoitettuun korvauk- seen. Työnteon estymisajalta 23 §:n 2 momentin perusteella sekä lomautusilmoitusajalta makset- tu palkka sisältyvät korvaukseen. Jos työsopi- mus edellä tarkoitetussa tapauksessa puolin tai toisin irtisanotaan, vähennetään 45 §:n mukai- sesti maksettavasta irtisanomisajan palkan me- netyksestä maksettavasta korvauksesta 1 mo- mentissa tarkoitettu korvaus.

80 §

Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä

Aluksen tuhoutumisen, merirosvouksen, tu- lipalon tai muun alusta kohdanneen vahingon aiheuttamasta henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä työntekijällä on oikeus saada työnantajalta korvaus niiden perusteiden mu- kaan, jotka työministeriö vahvistaa meri- miesasiain neuvottelukuntaa kuultuaan.

86 §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovu- tettu ulkomaalaisen käyttöön, työministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, vapauttaa ulkomaalai- sen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan.

Poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntä- mistä on pyrittävä varmistamaan, ettei poi- keusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijöiden tässä laissa säädet-

tyyn asemaan. Poikkeuslupa voidaan myöntää vain määräajaksi, ja siihen voidaan liittää tarpeellisiksi katsottuja ehtoja. Poikkeuslupan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava työministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten vuoksi poikkeuslupa liitettyjä ehtoja voidaan muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijöiden edellä tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voidaan peruuttaa. Lupa voidaan peruuttaa myös, jos siihen liitettyjä ehtoja ei noudateta.

88 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin

2.

Laki**merimiesten vuosilomalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetun merimiesten vuosilomalain (433/84) 14 §:n 2 momentti, 26 §, 27 §:n 2 momentti ja 35 § seuraavasti:

14 §

Luontoisedut vuosiloman aikana

Jos työntekijä ei loman aikana käytä hyväkseen luontoisetuja, hänellä on oikeus saada niistä rahakorvaus myös sunnuntailta, kirkolliselta juhlapyhältä, itsenäisyyspäivältä, joulua- ja juhannusaatolta, pääsiäislauantailta sekä vapunpäivältä. Jollei luontoisedun suuremmasta rahakorvauksesta ole sovittu, se lasketaan niiden perusteiden mukaan, jotka työministeriö vahvistaa varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen.

26 §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaalaisen käyttöön, työministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, vapauttaa ulkomaalai-

oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaassa säädetään.

91 §

Määräykset valtion suoritettavista kustannuksista

Varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen työministeriö voi antaa tarkemmat määräykset tapauksista, joissa tässä laissa mainittu kustannus kokonaan tai osaksi on suoritettava valtion varoista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 . Lain 11 a §:ää ei sovelleta sopimuksiin, jotka on tehty ennen lain voimaantuloa.

sen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijöiden tässä laissa säädettyyn asemaan.

27 §

Poikkeusluvan ehdot

Poikkeuslupan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava työministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten vuoksi poikkeuslupa liitettyjä ehtoja voidaan muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijöiden edellä tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voidaan peruuttaa.

35 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin

oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaassa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

3.

Laki**merityöaikalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan 9 päivänä huhtikuuta 1976 annetun merityöaikalain (296/76) 16 §:n 3 momentti, 16 a §, 16 b §:n 2 momentti ja 28 §, sellaisina kuin ne ovat, 16 §:n 3 momentti 13 päivänä joulukuuta 1991 annetussa laissa (1510/91) sekä 16 a §, 16 b §:n 2 momentti ja 28 § 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (435/84), seuraavasti:

16 §

Säännösten ehdottomuus

Milloin erityisiä syitä on, työministeriö voi, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, myöntää yksittäistapauksissa poikkeuksia tämän lain soveltamisesta.

16 a §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaalaisen käyttöön, työministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan.

Poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia

muutoksia työntekijöiden tässä laissa säädettyyn asemaan.

16 b §

Poikkeusluvan ehdot

Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava työministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten vuoksi poikkeuslupaan liitettyjä ehtoja voidaan muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijöiden edellä tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voidaan peruuttaa.

28 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaassa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

4.

Laki**työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 8 ja 30 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26 päivänä maaliskuuta 1982 annetun lain (248/82) 8 §:n 1 momentti ja 30 §, sellaisina kuin ne ovat, 8 §:n 1 momentti 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (415/84) ja 30 § 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (436/84), seuraavasti:

8 §

Vuorokautinen ylityö

Työntekijä on korvausta vastaan velvollinen tekemään ylityötä 4 §:n 1 momentissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi enintään 16 tuntia viikossa. Työaika vuorokaudessa saa olla kuitenkin enintään 14 tuntia. Näistä enimmäisajoista työministeriö voi yksittäistapauksissa myöntää poikkeuksia varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen. Poikkeusluvan ehtoina on, että ylityö tehdään työntekijän suostumuksella ja että on sovittu aluksessa noudatettavasta 18 §:ssä tarkoitettusta vuorottelujärjestelmästä tai työaika tasoitetaan kolmen

kuukauden aikana vastaamaan edellä säädettyjä enimmäismääriä.

30 §

Tuomioistuain

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaarella säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

5.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 8 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on 25 päivänä tammikuuta 1993 annetussa laissa (51/93), seuraavasti:

8 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

— — — — —
 Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Jos yritys on yrityksen saneeraus- ja konkurssilain (47/93) tarkoitetun menettelyn kohteena, 2 momentissa tarkoitetun kolmen kuukauden sijasta noudatetaan yhden kuukauden pituista aikaa. Työsopimuslain

(320/70) 41 a §:n 1 momentin 1 kohdan ja merimieslain 43 a §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla toimeenpantavien osa-aikaistamisten, lomauttamisten ja irtisanomisten sekä niihin liittyvien koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisujen osalta noudatetaan kuitenkin seitsemän päivän pituista aikaa.

— — — — —
 Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
 kuuta 199 .

Helsingissä 1 päivänä joulukuuta 1995

Tasavallan Presidentti**MARTTI AHTISAARI**Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

1.

Laki

merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 11 §:n 4 momentti, muutetaan 23 §:n 2 momentti, 35 §:n 4 momentti, 52 §:n 1 momentti, 53 §:n 3 momentti, 58 §:n 2 momentti, 80 ja 86 §, 88 §:n 1 momentti ja 91 §, sellaisina kuin niistä ovat 53 §:n 3 momentti 25 päivänä heinäkuuta 1986 annetussa laissa (591/86) ja 88 §:n 1 momentti 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (434/84), sekä lisätään lakiin uusi 11 a ja 43 a §, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 §

Kilpaileva työsopimus

Sellaisen sopimuksen pätevyydestä, jossa työntekijä kilpailun estämiseksi sitoutuu olemaan tekemättä työsuhteen lakattua voimaan tulevaa työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista kauppaa tai muuta toimintaa, säädetään varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (228/29).

(4 mom. kumotaan)

11 a §

Kilpailukieltosopimus

Työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta:

1) tehdä työsuhteen lakattua työsopimus jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa; tai

2) harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Edellä 1 momentissa mainittua erityisen painavaa syytä arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon:

1) työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden ylläpitämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta; ja

2) työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Kilpailun rajoitus aika voi olla enintään vuosi, jos

Voimassa oleva laki

Ehdotus

työntekijän voidaan katsoa saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvas-
ta haitasta. Kilpailukieltosopimukseen liittyvä
sopimussakko ei saa ylittää työntekijän työsu-
hteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden
aikana saamaa palkkaa. Jollei sopimussakosta
ole sovittu, työntekijän velvollisuudesta korvata
tällaisen sopimuksen rikkomisesta aiheutuva va-
hinko on voimassa, mitä 64 §:n 3 momentissa on
säädetty. Kilpailukieltosopimus ei sido työnteki-
jää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta
johtuvasta syystä.

Mitä 3 momentissa on säädetty kilpailukieltos-
opimuksen kestosta ja tähän sopimukseen liit-
tyvästä sopimussakosta, ei koske toimitusjohta-
jan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai
laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa
asemassa olevaa henkilöä.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin
kuin se on tehty vastoin 1—3 momentin sään-
nöksiä. Muutoin on tällaisen sopimuksen päte-
vyydestä ja sovittelusta voimassa, mitä varalli-
suusoikeudellisista oikeustoimista annetussa lais-
sa (228/29) on säädetty.

23 §

Palkka työsuorituksen estyessä

Milloin työntekijä alusta tai 1 §:ssä tarkoitet-
tua muuta työpaikkaa kohdanneen merionnet-
tomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luon-
nontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä
ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei
ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on
oikeus saada esteen kestämisäikana palkkansa
enintään kahdelta viikolta.

Milloin työntekijä alusta tai 1 §:ssä tarkoitet-
tua muuta työpaikkaa kohdanneen merionnet-
tomuuden, tulipalon, poikkeuksellisen luon-
nontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä
ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei
ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on
oikeus saada esteen kestämisäikana palkkansa
enintään kahdelta viikolta. Työntekijän oikeu-
desta korvaukseen työnteon estyessä aluksen
tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi ju-
listamisen vuoksi säädetään 58 §:ssä.

35 §

Sairaanhoidon kustannukset

Tarttuvassa vaiheessa olevasta sukupuolitau-
dista aiheutuneitten sairaala-, lääkärinhoito- ja
lääkekustannusten korvaamisessa noudatetaan
sukupuolitautilain (52/52) säännöksiä.

Tarttuvassa vaiheessa olevasta sukupuolitau-
dista aiheutuneiden sairaala-, lääkärinhoito- ja
lääkekustannusten korvaamisessa noudatetaan
tartuntatautilain (583/86) säännöksiä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

43 a §

Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/93) tarkoitetun menettelyn kohteena, työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, vaikka irtisanomis- tai työsopimusaika muuten olisi pidempi, mikäli:

1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmassa määrin ja muuten kuin tilapäisesti; tai

2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee vähäistä suuremmassa määrin ja muuten kuin tilapäisesti, taikka vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Irtisanomisoikeutta 1 momentin nojalla ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muu tehtävä, johon hänet ammatitaitoonsa ja kykyynsä nähden voidaan kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa.

52 §

Yleissäännös vapaasta kotimatkasta

Suomessa asuvalla työntekijällä ja työntekijällä, joka on Suomen kansalainen, on työsuhteen päättyessä muualla kuin hänen kotimaassaan oikeus vapaaseen matkaan ylläpitöineen kotipaikkakunnalleen, jos hänen työsuhteensa on keskeytymättä jatkunut kuusi kuukautta. Oikeutta vapaaseen kotimatkaan ei kuitenkaan ole työntekijällä, jolla on ollut mahdollisuus viimeksi kuluneen kolmen kuukauden aikana irtisanoa työsopimuksensa päättymään jossakin kotimaansa satamassa.

52 §

Yleissäännös vapaasta kotimatkasta

Suomessa asuvalla työntekijällä ja työntekijällä, joka on Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion kansalainen, on työsuhteen päättyessä muualla kuin hänen kotimaassaan oikeus vapaaseen matkaan ylläpitöineen kotipaikkakunnalleen, jos hänen työsuhteensa on keskeytymättä jatkunut kuusi kuukautta. Oikeutta vapaaseen kotimatkaan ei kuitenkaan ole työntekijällä, jolla on ollut mahdollisuus viimeksi kuluneen kolmen kuukauden aikana irtisanoa työsopimuksensa päättymään jossakin kotimaansa satamassa.

53 §

Vapaa matka tartuntataudin tai sodanvaaran johdosta

Jos työntekijä asuu Suomessa tai on Suomen kansalainen, suoritetaan tässä pykälässä tarkoi-

Jos työntekijä asuu Suomessa tai on Euroopan talousalueeseen kuuluvan valtion kansalai-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

testusta vapaasta matkasta ja tilalle Suomesta alukselle lähetettävän tällaisen työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista. Muun kuin edellä tarkoitettujen työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan työnantajan varoista.

nen, suoritetaan tässä pykälässä tarkoitettusta vapaasta matkasta ja tilalle Suomesta alukselle lähetettävän tällaisen työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset puoleksi valtion ja puoleksi työnantajan varoista. Muun kuin edellä tarkoitettujen työntekijän matkasta aiheutuvat kustannukset suoritetaan työnantajan varoista.

58 §

Korvaus työttömyydestä

Myös aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoo työsopimuksensa 45 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla lomauttamisen aikana, on oikeus edellä 1 momentissa tarkoitettuun palkkaan.

Jos palkanmaksu on keskeytetty aluksen tuhoutumisen tai kuntoonpanokelvottomaksi julistamisen vuoksi 23 §:n 2 momentin perusteella tai lomautuksen takia, työntekijällä on oikeus 1 momentissa tarkoitettuun korvaukseen. Työnteon estymisajalta 23 §:n 2 momentin perusteella sekä lomautusilmoitusajalta maksettu palkka sisältyvät korvaukseen. Jos työsopimus edellä tarkoitettussa tapauksessa puolin tai toisin irtisanoitaan, vähennetään 45 §:n mukaisesti maksettavasta irtisanomisajan palkan menetyksestä maksettavasta korvauksesta 1 momentissa tarkoitettu korvaus.

80 §

Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä

Aluksen tuhoutumisen, merirosvouksen, tulipalon tai muun alusta kohdanneen vahingon aiheuttamasta henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä on työntekijällä oikeus saada työnantajalta korvaus perusteiden mukaan, jotka valtioneuvosto vahvistaa.

80 §

Korvaus henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä

Aluksen tuhoutumisen, merirosvouksen, tulipalon tai muun alusta kohdanneen vahingon aiheuttamasta henkilökohtaisen omaisuuden menetyksestä työntekijällä on oikeus saada työnantajalta korvaus niiden perusteiden mukaan, jotka työministeriö vahvistaa merimiesasiain neuvottelukuntaa kuultuaan.

86 §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

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

Poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on asianomaisille suomalaisille työnanta-

86 §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaalaisen käyttöön, työministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan.

Poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntä-

Voimassa oleva laki

ja- ja työntekijäjärjestöille varattava tilaisuus lausunnon antamiseen ja muutoinkin pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijäin tässä laissa säädettyyn asemaan.

Poikkeuslupa voidaan myöntää vain määräajaksi ja siihen voidaan liittää tarpeelliseksi katsottavia ehtoja. Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava sosiaali- ja terveysministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten johdosta voidaan poikkeusluvassa määrättyjä ehtoja muuttaa. Mikäli muutosten katsotaan vaarantavan työntekijäin edellä tarkoitettua asemaa, voidaan poikkeuslupa peruuttaa. Lupa voidaan peruuttaa myös, jos siinä asetettuja ehtoja ei noudateta.

88 §

Tuomioistuin

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

91 §

Määräykset valtion suorittavista kustannuksista

Valtioneuvosto antaa tarkemmat määräykset tapauksista, joissa tässä laissa mainittu kustannus kokonaan tai osaksi on suoritettava valtion varoista.

Ehdotus

mistä on pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijöiden tässä laissa säädettyyn asemaan. Poikkeuslupa voidaan myöntää vain määräajaksi, ja siihen voidaan liittää tarpeelliseksi katsottuja ehtoja. Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava työministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten vuoksi poikkeuslupaun liitettyjä ehtoja voidaan muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijöiden edellä tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voidaan peruuttaa. Lupa voidaan peruuttaa myös, jos siihen liitettyjä ehtoja ei noudateta.

88 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaassa säädetään.

91 §

Määräykset valtion suorittavista kustannuksista

Varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen työministeriö voi antaa tarkemmat määräykset tapauksista, joissa tässä laissa mainittu kustannus kokonaan tai osaksi on suoritettava valtion varoista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 . Lain 11 §:ää ei sovelleta
sopimuksiin, jotka on tehty ennen lain voimaantuloa.

2.

Laki**merimiesten vuosilomalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetun merimiesten vuosilomalain (433/84) 14 §:n 2 momentti, 26 §, 27 §:n 2 momentti ja 35 §, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

14 §

Luontoisedut vuosiloman aikana

Jos työntekijä ei loman aikana käytä hyväksyen luontoisetuja, on hänellä oikeus saada niistä rahakorvaus, myös sunnuntailta, kirkkolli- selta juhlapyhältä, itsenäisyyspäivältä, joului- ja juhannusaatolta, pääsiäislauantailta sekä vapunpäivältä. Jollei luontoisedun suuremmasta rahakorvauksesta ole sovittu, lasketaan se valti- oneuvoston vahvistamien perusteiden mu- kaan.

Jos työntekijä ei loman aikana käytä hyväk- seen luontoisetuja, hänellä on oikeus saada niistä rahakorvaus myös sunnuntailta, kirkkolli- selta juhlapyhältä, itsenäisyyspäivältä, joului- ja juhannusaatolta, pääsiäislauantailta sekä va- punpäivältä. Jollei luontoisedun suuremmasta rahakorvauksesta ole sovittu, se lasketaan ni- den perusteiden mukaan, jotka työministeriö vahvistaa varattuaan merimiesasiain neuvottelu- kunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen.

26 §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

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

Edellä 1 momentissa tarkoitettu poikkeuslu- pa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on asianomaisille suomalaisille työnantaja- ja työn- tekijäjärjestöille varattava tilaisuus lausunnon antamiseen ja muutokin pyrittävä varmista- maan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheu- ta olennaisia muutoksia työntekijäin tässä lais- sa säädettyyn asemaan.

26 §

Ulkomaalaiselle työnantajalle myönnettävä poikkeuslupa

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovu- tettu ulkomaalaisen käyttöön, työministeriö voi aluksen omistajan hakemuksesta, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta tämän lain sään- nöksiä joko osittain tai kokonaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu poikkeuslu- pa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijöiden tässä laissa säädettyyn asemaan.

27 §

Poikkeusluvan ehdot

Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluk- sen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava so-

Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluk- sen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava työ-

Voimassa oleva laki

siaali- ja terveysministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten johdosta voidaan poikkeusluvassa määrättyjä ehtoja muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijän edellä tarkoitettua asemaa, voidaan poikkeuslupa peruuttaa.

35 §

Tuomioistuin

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

Ehdotus

ministeriölle luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten vuoksi poikkeuslupa liitettyjä ehtoja voidaan muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijöiden edellä tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voidaan peruuttaa.

35 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä noudatetaan, mitä oikeudenkäymiskaassa säädetään.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

3.

Laki**merityöaikalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 9 päivänä huhtikuuta 1976 annetun merityöaikalain (296/76) 16 §:n 3 momentti, 16 a §, 16 b §:n 2 momentti ja 28 §, sellaisina kuin ne ovat, 16 §:n 3 momentti 13 päivänä joulukuuta 1991 annetussa laissa (1510/91) sekä 16 a §, 16 b §:n 2 momentti ja 28 § 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (435/84), seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

16 §

Säännösten ehdottomuus

Milloin erityisiä syitä on, työministeriö voi merenkulun työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan myöntää yksittäistapauksissa poikkeuksia tämän lain soveltamisesta.

Milloin erityisiä syitä on, työministeriö voi, varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen, myöntää yksittäistapauksissa poikkeuksia tämän lain soveltamisesta.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

16 a §

*Ulkomaalaiselle työnantajalle
myönnettävä poikkeuslupa*

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

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

16 a §

*Ulkomaalaiselle työnantajalle
myönnettävä poikkeuslupa*

Jos suomalainen alus tai sen osa on luovutettu ulkomaalaisen käyttöön, *työministeriö* voi aluksen omistajan hakemuksesta, *varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen*, vapauttaa ulkomaalaisen työnantajan noudattamasta tämän lain säännöksiä joko osittain tai kokonaan.

Poikkeuslupa voidaan myöntää vain, kun siihen on painavia syitä. Ennen luvan myöntämistä on pyrittävä varmistamaan, ettei poikkeusluvan myöntäminen aiheuta olennaisia muutoksia työntekijöiden tässä laissa säädettyyn asemaan.

16 b §

Poikkeusluvan ehdot

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

Poikkeusluvan saaneen työnantajan tai aluksen päällikön on viivytyksettä ilmoitettava *työministeriölle* luvan perusteena olevien olosuhteiden muutoksista. Sanotuissa olosuhteissa tapahtuneiden muutosten *vuoksi* poikkeuslupa *liitettyjä* ehtoja voidaan muuttaa. Jos muutosten katsotaan vaarantavan työntekijöiden edellä tarkoitettua asemaa, poikkeuslupa voidaan peruuttaa.

28 §

Tuomioistuain

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa määräytyy ensimmäinen tuomioistuain niin kuin merilain [260 ja 261] §:ssä *tai merioikeusjuttujen, meriselitysten ja eräiden muiden merilain mukaisten asioiden sekä alusrekisteriasioiden hoitamisesta Ahvenanmaan maakunnassa annetun lain (894/80) 1 §:ssä* on säädetty. Muutoin on oikeudenkäynnissä noudatettava, mitä oikeudenkäymiskaarsa on säädetty.

28 §

Tuomioistuain

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuain määräytyy merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan. Muutoin oikeudenkäynnissä *noudatetaan*, mitä oikeudenkäymiskaarsa *säädetään*.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

4.

Laki

työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetun lain 8 ja 30 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26 päivänä maaliskuuta 1982 annetun lain (248/82) 8 §:n 1 momentti ja 30 §, sellaisina kuin ne ovat, 8 §:n 1 momentti 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (415/84) ja 30 § 1 päivänä kesäkuuta 1984 annetussa laissa (436/84), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

8 §

Vuorokautinen ylityö

Työntekijä on korvausta vastaan velvollinen tekemään ylityötä 4 §:n 1 momentissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi enintään 16 tuntia viikossa. Työaika vuorokaudessa saa olla kuitenkin enintään 14 tuntia. Näistä enimmäisajoista sosiaali- ja terveysministeriö voi yksittäistapauksissa alan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan myöntää poikkeuksia. Poikkeusluvan ehtoina on, että ylityö tehdään työntekijän suostumuksella ja että on sovittu aluksessa noudatettavasta jäljempänä 18 §:ssä tarkoitettusta vuorottelujärjestelmästä tai työaika tasoitetaan kolmen kuukauden aikana vastaamaan edellä säädettyjä enimmäismääriä.

30 §

Tuomioistuin

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

Ehdotus

8 §

Vuorokautinen ylityö

Työntekijä on korvausta vastaan velvollinen tekemään ylityötä 4 §:n 1 momentissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi enintään 16 tuntia viikossa. Työaika vuorokaudessa saa olla kuitenkin enintään 14 tuntia. Näistä enimmäisajoista *työministeriö* voi yksittäistapauksissa myöntää poikkeuksia *varattuaan merimiesasiain neuvottelukunnalle tilaisuuden lausunnon antamiseen*. Poikkeusluvan ehtoina on, että ylityö tehdään työntekijän suostumuksella ja että on sovittu aluksessa noudatettavasta 18 §:ssä tarkoitettusta vuorottelujärjestelmästä tai työaika tasoitetaan kolmen kuukauden aikana vastaamaan edellä säädettyjä enimmäismääriä.

30 §

Tuomioistuin

Tämän lain mukaan ratkaistavissa jutuissa ensimmäinen tuomioistuin määräytyy *merilain (674/94) 21 luvun 1 ja 7 §:n mukaan*. Muutoin oikeudenkäynnissä *noudatetaan*, mitä oikeudenkäymiskaarsa *säädetään*.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .

5.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhteistoiminnasta yrityksissä 22 päivänä syyskuuta 1978 annetun lain (725/78) 8 §:n 5 momentti, sellaisena kuin se on 25 päivänä tammikuuta 1993 annetussa laissa (51/93), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 §

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Jos yritys on yrityksen saneerauslaissa (47/93) tarkoitetun menettelyn kohteena, 2 momentissa tarkoitetun kolmen kuukauden sijasta noudatetaan yhden kuukauden pituista aikaa. Työsopimuslain 41 a §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla toimeenpantavien osa-aikaistamisten, lomauttamisten ja irtisanomisten sekä niihin liittyvien koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisujen osalta noudatetaan kuitenkin seitsemän päivän pituista aikaa.

Mitä 2 ja 3 momentissa säädetään, ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa. Jos yritys on yrityksen saneerauslaissa (47/93) tarkoitetun menettelyn kohteena, 2 momentissa tarkoitetun kolmen kuukauden sijasta noudatetaan yhden kuukauden pituista aikaa. Työsopimuslain (320/70) 41 a §:n 1 momentin 1 kohdan ja merimieslain 43 a §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla toimeenpantavien osa-aikaistamisten, lomauttamisten ja irtisanomisten sekä niihin liittyvien koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisujen osalta noudatetaan kuitenkin seitsemän päivän pituista aikaa.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 .

