

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av sjömanslagen samt av vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Under 1990 har det lagstadgade systemet för anställningsskydd vidareutvecklats och med stöd av den ekonomiska och inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen 1990—1991 har vissa ändringar gjorts i lagstiftningen om moderskaps- och faderskapsledighet samt vårdledighet. I propositionen föreslås att den nya lagstiftningen delvis skall utsträckas även till sjöfartsbranschen.

Det föreslås att sjömanslagen ändras så att en mor som påbörjar sin moderskapsledighet tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten skall anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före sistnämnda tidpunkt och så att sådan faderskapsledighet som hålls under valfri tid under moderskaps- och föräldraledighet skall anmälas till arbetsgivaren en månad innan ledigheten hålls. Arbetsgivaren bör två månader innan föräldraledigheten slutar underrättas om utnyttjande av ledighet för vård av ett barn under två år.

I propositionen föreslås att för en gravid kvinna i en viss typ av riskfyllt arbete skall under graviditeten i mån av möjlighet på arbetsplatsen ordnas annat arbete som lämpar sig för henne med beaktande av hennes yrkeskunskap och erfarenhet, om riskfaktorn inte har kunnat avlägsnas från arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen. I fall arrangemangen på arbetsplatsen inte går att genomföra, har arbetstagaren med stöd av sjömanslagen rätt att få särskild moderskapsledighet under den tid för vilken hon får särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

Avsikten är att den försäkrade i ett dylikt fall med hjälp av särskild moderskapspenning

kan hålla särskild moderskapsledighet innan den egentliga moderskapspenningensperioden börjar. Arbetstagaren tjänar in semester även under denna tid. Av denna orsak föreslås att även semesterlagen för sjömän ändras. Den särskilda moderskapspenningen är en ersättning för inkomstbortfallet under den tid arbetstagaren är borta från arbetet. Förmånen betalas högst till början av den period under vilken moderskapspenning erläggs. En utvidgning av systemet för särskild moderskapspenning så att det även gäller arbete som sjömanslagen tillämpas på kräver även en ändring i sjukförsäkringslagen.

Avsikten är dessutom att genom propositionen förbättra arbetstagarens rättsskydd när arbetsavtalet upphävs. Det föreslås att det förfarande som iaktas när ett arbetsavtal upphävs skall preciseras. Uppsägning och hävning av ett arbetsavtal bör göras skriftligen. Arbetsgivaren skall enligt förslaget lämna en skriftlig utredning om orsakerna till uppsägningen eller hävningen. Arbetsgivaren skall dessutom verkställa uppsägningen inom en skälig tid efter det att han har fått kännedom om uppsägningsgrunden. Gottgörelsen för ogrundad uppsägning av arbetsavtal av orsaker som beror på arbetstagaren föreslås motsvara lön för minst tre månader och högst 24 månader.

Ytterligare föreslås att lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras så att utvecklingen av uppsägningsskyddet för sjömän beaktas i lagen.

Lagarna avses träda i kraft ett halvt år efter att de har antagits och blivit stadfästa.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Bakgrund och mål

I det sjöfartspolitiska programmet från år 1991 fastställer olika myndigheter och arbetsmarknadsorganisationer inom sjöfarten gemensamt de centrala målen för sjöfarten. Vidare presenteras gemensamt godkända metoder för genomförande av sjöfartspolitiken i Finland under de närmaste åren. Med stöd av programmet har en lag om en förteckning över handelsfartyg i utrikesfart (1707/91) givits. Lagen beaktar de speciella förhållandena i Finland och den trädde i kraft den 1 januari 1992. Avsikten med lagen har varit att under kommande år garantera den finska handelsflottan verksamhetsbetingelser som står sig i en internationellt jämförelse.

I det sjöfartspolitiska programmet har man även kommit överens om att både i internationella och nationella sammanhang verka för att säkerheten inom sjöfarten ökas och att man då social- och arbetslagstiftningen inom sjöfarten utvecklas beaktar den allmänna utvecklingen inom andra områden samt de särskilda krav som ställs på grund av sjömansyrkets natur.

Arbetsmiljöns skadeverkningar på fortplantningen utredes redan inom ramen för den inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen 1984. I Finland föds årligen ca 65 000 barn, av vilka 3 % har en medfödd missbildning. Utom missbildningar, döda foster och missfall kan en störning i fostrets utveckling uppstå i form av fördröjd tillväxt för fostret eller barnet, avvikelser i den psykiska utvecklingen eller eventuellt i form av cancer. Arbetsmiljöskadorna är delvis gemensamma för fartygsarbete och för andra typer av arbete. Skador som beror på riskfaktorer i arbetsmiljön kan dock ofta förebyggas och därför bör man sträva efter att med tillgängliga medel förhindra att hälsan hos ett foster som utvecklas och hos en gravid kvinna riskeras på grund av omständigheter i arbetsmiljön.

Det har grundligt utretts hur man genom en ändring av lagen om arbetsavtal och sjukförsäkringslagen kan ersätta inkomstbortfall i form av en specialersättning, om företagshälsovårdsläkaren och den specialläkare som sköter graviditeten vid en läkarundersökning med stöd av en arbetsplatsutredning konstaterar att

arbetsförhållandena ger upphov till skadeverkningar. I den ekonomiska och inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen för 1990 och 1991 kom man överens om att införa ett system med särskild moderskapspenning.

I statens och arbetsmarknadsparternas ovan nämnda helhetsuppgörelse kom man även överens om vissa lagändringar som gällde moderskaps- och faderskapsledighet samt vårdledighet. Dessa gällde i första hand en förbättring av systemens funktionsduklighet. Det kan inte undvikas att samordningen av familjelivets och arbetslivets behov förorsakar organisationsproblem på arbetsplatsnivå. Således kan man förutsätta att systemets flexibilitet tryggas så långt som möjligt så att lagstiftningen inte ställer onödiga hinder för lösningar som i praktiken är möjliga på arbetsplatserna. På grund av specialförhållandena inom sjöfarten kan inte den allmänna utvecklingen inom arbetslagstiftningen beaktas som sådan när sjöarbetslagstiftningen revideras, i synnerhet inte i fråga om alla former av rätt till vårdledighet.

Internationella utredningar visar att 80 % av olyckorna till havs beror på mänskliga faktorer och ca 20 % på tekniska fel. Lagen om skydd i arbete (299/58) skall tillämpas även på arbete till sjöss. Till lagen fogades år 1988 ett stadgande (9 c §) om arbetstagarens rätt att vägra utföra ett arbete om det innebär allvarlig fara för arbetstagarens eller de övriga arbetstagarernas liv eller hälsa. År 1979 godkändes i Internationella sjöfartsorganisationen (IMO), som lyder under FN, en resolution (A.443(XI)), enligt vilken fartygets befälhavare bör skyddas mot avsked i sådana fall då han har iakttagit gällande säkerhetsföreskrifter eller utgående från sin yrkeskunskap fattat sådana beslut om sjösäkerheten som inte överensstämmer med rederiets eller befraktarens uppfattning. I en resolution som antogs 1989 (A.647(16)) hänvisas igen till ovan nämnda resolution.

Ett tillräckligt anställningsskydd för fartygets befälhavare förebygger för sin del olyckor. Uppsägningsskyddet för fartygets befälhavare i vissa specialsituationer skall även mot bakgrunden av den internationella diskussionen om saken ägnas särskild uppmärksamhet när lagstiftningen inom branschen utvecklas.

2. Nuläget och ärendets beredning

2.1. Lagstiftning och de föreslagna ändringarna

Sjömanslagen (423/78) kompletterades senast genom lagändringar som trädde i kraft den 1 juni 1991. Då stadgades om rätten till tillfällig vårdledighet och mera detaljerat om innehållet i den uppsägningsrätt som grundar sig på ekonomiska- och produktionsorsaker, samtidigt som även permitteringsrätten avgränsades, uppsägningstiderna förlängdes och arbetstagarens rätt att återgå till sitt tidigare arbete förbättrades. Sjömanslagen preciserades ytterligare så att arbetsgivaren inte har rätt att ensidigt besluta om placeringen av vederlagsledighet under uppsägningstiden, om arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker. Grunderna för hur lönen bestäms under uppsägningstiden förtydligades också.

Efter det sista skedet i revideringen och översynen av sjömanslagen har i arbets- och sociallagstiftningen gjorts ändringar som även avspeglar sig i arbetsmarknadsförhållandena inom sjöfartsbranschen.

Arbetsavtalslagen (320/70) ändrades år 1990 så att småbarnsföräldrar gavs större möjlighet att förkorta sin arbetstid för en viss tid på grund av vården av ett barn. Vidare förlängdes och preciserades anmälningstiderna för moderskaps- och faderskapsledighet samt ledighet för vården av barn under två år. Ändringarna trädde i kraft den 1 januari 1991.

Ett system med särskild moderskapspenning infördes den 1 juli 1991 genom ändring av arbetslagen, semesterlagen och sjukförsäkringslagen. En arbetstagare är berättigad till särskild moderskapspenning, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller graviditeten och hon därför måste vara borta från arbetet eftersom inget annat arbete kan ordnas för henne.

Vid ingången av september 1991 trädde arbetsavtalslagens nya 3 a kapitel i kraft, vilket innehåller stadganden om förfarandet när arbetsavtal hävs. Genom dessa ersattes lagen om förfarandet vid uppsägning av arbetsavtal (124/84).

Utgående från ovan beskrivna utveckling inom lagstiftningen föreslås att *sjömanslagen ändras* så att en mor som inleder moderskaps-

ledigheten tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten skall anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före denna tidpunkt. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan, om de så önskar, komma överens med avvikelse från detta. Även sådan valfri faderskapsledighet som eventuellt utnyttjas under moderskaps- och föräldraledigheten skall enligt förslaget en månad innan ledigheten hålls anmälas till arbetsgivaren. Även ledighet för vården av ett barn under två år bör anmälas till arbetsgivaren två månader, i stället för nuvarande en månad, innan föräldraledigheten slutar.

I sjömanslagen föreslås även ändringar enligt vilka det för en gravid kvinna som har en viss typ av riskfyllt arbete under graviditeten bör ordnas något annat arbete som med beaktande av hennes yrkeskunskap och erfarenhet lämpar sig för henne på fartyget, om riskfaktorn inte kan avlägsnas från arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen. I det fall att arrangemangen på arbetsplatsen inte är genomförbara har arbetstagaren med stöd av sjömanslagen rätt att få särskild moderskapsledighet under den tid hon får särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Avsikten är att den försäkrade i ett dylikt fall med stöd av särskild moderskapspenning kan få moderskapsledighet innan den egentliga perioden för erläggande av moderskapspenning börjar. Arbetstagaren tjänar också in semester för denna tid. Av denna orsak föreslås även att *semesterlagen* (433/84) *för sjömän* ändras. Förmånen betalas högst till dess betalningen av moderskapspenningen påbörjades. Utvidgandet av systemet med särskild moderskapspenning till att gälla arbete på vilket sjömanslagen tillämpas förutsätter även en ändring av *sjukförsäkringslagen*.

Avsikten med propositionen är dessutom att förbättra arbetstagarens rättsskydd då arbetsavtal upphör samt att förtydliga och förenkla systemet för anställningsskydd. Det förfarande som iakttas när ett arbetsavtal upphör föreslås bli preciserat. Uppsägning och hävning av arbetsavtal bör ske skriftligen. Arbetsgivaren skall enligt förslaget ge en skriftlig utredning om grunderna för uppsägningen eller hävningen. Likaså skall arbetsgivaren verkställa uppsägningen inom en skäligen tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom. Gottgörelsen för ogrundad uppsägning av arbetsavtal på personliga grunder föreslås motsvara lönen för minst tre och

högst 24 månader. Om talan väcks inom sex månader efter att den treåriga tiden för väckande av talan har börjat löpa, skall ärendet enligt förslaget behandlas som brådskan i alla instanser. Det föreslås att stadgandet om permittering skall förtydligas. *Lagen om utkomstskydd för arbetslösa* (602/84) föreslås bli ändrad så att även utvecklingen i fråga om uppsägningsskyddet för sjömän blir beaktad.

2.2. Ärendets beredning

Delegationen för sjömansärenden överlämnade den 26 mars 1992 till arbetsministeriet ett enhälligt förslag till lagar om ändring av sjömanslagen, 3 § semesterlagen för sjömän, 23 g § sjukförsäkringslagen och 9 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa. I delegationen, som verkar i anslutning till arbetsministeriet, finns förutom representanter för myndigheter inom olika förvaltningsområden representanter för alla arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer inom sjöfartsbranschen. Denna regeringsproposition som nu avlåts till riksdagen grundar sig på delegationens förslag.

3. Propositionens organisatoriska och ekonomiska verkningar

Om förslagen i propositionen förverkligas krävs ingen nyanställning av personal och inga organisatoriska omstruktureringar. Den utbildning, rådgivning och handledning som lagändringarna ger anledning till kan mycket väl skötas med de personalresurser som finns samt av de berörda sektionerna inom ramen för delegationens för sjömansärenden normala verksamhet. Statsrådets beslut om avvärjande av risk för genetiska skador och fosterskador samt fara för fortplantningen som orsakas i arbete (1043/91) trädde i kraft i början av augusti 1991. Enligt 3 § i beslutet fastställer arbetsministeriet vilka i arbetet förekommande kemiska, fysikaliska och biologiska faktorer som skall anses medföra risk för genetiska skador, risk för fosterskador eller anses vara farliga för fortplantningen. Eftersom lagen om skydd i arbete och de föreskrifter som givits med stöd av den kan tillämpas även i sjöfartsnäringarna, kan de arbetarskyddsbeslut som systemet för särskild moderskapspenning förutsätter beredas och genomföras inom ramen

för den existerande arbetarskydds- och företagshälsovårdsorganisationen.

Propositionens verkningar på rederinäringen samt staten och kommunerna som arbetsgivare är obetydliga. Användningen av rätten till särskild moderskapspenning liksom rätten till moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet begränsas av naturliga skäl av sjöfartsnäringens speciella natur med egna arbetstids- och fritidsregleringar och likaså av att det inom sjöfartsnäringen finns uppskattningsvis 5 000 kvinnliga arbetstagare. Å ena sidan är ersättningarna då arbetsavtal på olaglig grund upphör att gälla till vissa delar större än hittills, men å andra sidan minskas kostnaderna av att förfarandet och stadgandena preciseras och förenhetligas.

4. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

4.1. Anställningsskyddet för fartygets befälhavare

Enligt sjölagens 43 § 3 mom. (237/67) skall fartygets befälhavare omedelbart underrätta redaren om sådant fel eller sådan brist i fartygets sjövärdighet som inte genast kan avhjälpas. Om inte redaren vill avhjälpa felet eller bristen, har befälhavaren rätt att omedelbart frånträda sin befattning. Lagen om skydd i arbete skall även tillämpas på sjöarbete.

Med beaktande av stadgandena i sjölagen och lagen om skydd i arbete kan befälhavarens rättigheter att handla anses vara tillräckliga i sådana situationer där befälhavaren ensam måste svara för säkerhetsbedömningen antingen till havs eller i hamn. Befälhavaren bör därutöver garanteras ett tillräckligt skydd mot ogrundad uppsägning. Befälhavarens specialställning skall i tillräcklig utsträckning beaktas när stadgandena om anställningsskydd tillämpas och verkställs.

4.2. Partiell vårdledighet

Med stöd av lagen om arbetsavtal kan en arbetstagare få partiell vårdledighet för vård av sitt barn till utgången av det år under vilket barnet börjar grundskolan. Endast en förälder i sänder kan få ledigt. Arbetsförhållandet skall

ha varat minst ett år för att rätten till partiell vårdledighet skall föreligga.

Partiell vårdledighet genomförs på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om i form av en arbetstidsförkortning så att arbetstiden är sex timmar om dygnet och 30 timmar i veckan, om inget annat avtalas. Arbetsgivaren kan inte vägra bevilja partiell vårdledighet utan vägande skäl. Ett sådant skäl skall motiveras och det skall vara av den arten att det förorsakar arbetsgivarens verksamhet betydande skada. Arbetstagaren kan hålla partiell vårdledighet under högst en period per år. Minimilängden på perioden är sex månader, med undantag för föräldrar till ett barn som börjar i grundskolan. Ledigheten omspannar i dessa fall en termin.

På grund av sjöfartsnäringens natur har i denna proposition inte intagits stadganden om partiell vårdledighet. Förkortning av arbetsti-

den varje dag eller varje vecka kan inte genomföras enligt samma modell i olika situationer och på olika typer av fartyg. På grund av arbetstids- och avlösningssammansättning bör rätten till partiell vårdledighet regleras på flera olika sätt för olika arbetsförhållanden. I insjötrafik och kustfart, såsom t.ex. på bogserbåtar eller i regelbunden färjtrafik eller i fjärrfraktrafik, behövs olika lösningar för att partiell vårdledighet i praktiken skall kunna ordnas på ett fungerande sätt.

Med beaktande av vad som anförts ovan är det ändamålsenligt att låta förnyelsen av den partiell vårdledigheten skötes smidigt på det sätt som arbetsmarknadsparterna kommer överens om. Ifall lagstiftningsåtgärder blir aktuella på grund av eventuella kollektivavtalsarrangemang kan sär behandling av dem tillgripas.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslagen

1.1. Sjömanslagen

24 §. *Permittering*. Principerna och grunderna för permittering har vid revideringen av sjömanslagen intagits i 24 §. Paragrafen innefattar likartade element som 30 § lagen om arbetsavtal, men avviker dock till sin struktur från nämnda stadgande. I 30 § 1 mom. lagen om arbetsavtal stadgas om grunderna för permittering som verkställs ensidigt av arbetstagaren och i 2 mom. om möjligheterna att i enskilda fall träffa överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstgaren om permittering samt allmänt om utvidgande av permitteringsrätten genom ett kollektivavtal eller ett sådant avtal som avses i 8 § lagen om samarbete inom företag.

I 24 § 1 mom. sjömanslagen stadgas däremot om såväl avtalsenliga permitteringar som av arbetsgivaren ensidigt verkställda permitteringar. För att en tillräcklig överensstämmelse med stadgandet om permittering i lagen om arbetsavtal skall uppnås och för att en lösning av de praktiska tillämpningsproblemen skall underlättas på arbetsmarknaden i sjöfartsbranschen

föreslås att 24 § 1 mom. och 2 mom. sjömanslagen skall ändras i enlighet med den linje som följs i lagen om arbetsavtal. En hänvisning till sådan överenskommelse som avses i 8 § lagen om samarbete inom företag förutsätter en överenskommelse mellan de parter som avses i denna lag. Arbetsgivaren har således inte rätt att ensidigt besluta om utvidgande av permitteringsrätten efter det att de förhandlingstider som avses i 8 § lagen om samarbete inom företag har gått ut. Med beaktande av sjöfartsbranschens speciella behov föreslås att de från 30 § lagen om arbetsavtal avvikande anmälningstiderna i 24 § sjömanslagen skall bibehållas.

29 §. *Skydd i arbetet*. Hälsorisker i arbetet bör i första hand även i sjöfartsnäringen om möjligt förebyggas på det sätt som lagstiftningen om arbetarskyddet och företagshälsovård stadgar. Enligt allmän praxis bör personalen inom företagshälsovården redan i arbetsplatsutredningar kartlägga kemiska ämnen, strålning och smittosamma sjukdomar som eventuellt förekommer i arbete på fartyg och i dess olika arbetspunkter och som kan medföra fara för fostrets utveckling eller graviditeten.

På grund av ovanstående föreslås att till

ifrågavarande paragraf fogas ett nytt 2 mom., enligt vilket man bör förflytta en gravid arbetstagare till andra uppgifter tills moderskapsledigheten börjar, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller graviditeten och riskfaktorn inte har avlägsnats från arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen. Det nuvarande 2 mom. blir på grund av lagändringen 3 mom. Lagändringen motsvarar ändringen i 32 § lagen om arbetsavtal.

Utgångspunkten vid tillämpningen av stadgandet är att den riskfaktor som beror på arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen i första hand bör avlägsnas. För en gravid arbetstagare är de förhållanden i normala fall som enligt lagen om skydd i arbete råder inte alltid tillräckligt utan man bör skrids till specialåtgärder. Om det inte med rimligt besvär är möjligt att avlägsna riskfaktorn, bör målet vara att förflytta arbetstagaren till andra uppgifter som motsvarar hennes yrkeskunskap. Om det inte är möjligt att byta arbetsuppgifter, har arbetstagaren enligt stadgandet rätt att med hjälp av särskild moderskapspenning hålla en särskild moderskapsledighet innan moderskapspenningsperioden börjar. Om risken inte har kunnat avlägsnas och andra uppgifter inte har kunnat ordnas, kan arbetstagaren bli borta från arbetet genast då arbetet eller arbetsförhållandena har konstaterats vara farliga. Detta konstateras i praktiken i ett utlåtande av arbetsgivarens företagshälsovårdsläkare med stöd av en arbetsplatsutredning eller, om detta inte är möjligt utan problem, ett utlåtande av en annan läkare som känner till arbetsförhållandena.

32 §. *Särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet.* På grund av de tillägg som skall göras i paragrafen föreslås att rubriken ändras så att ett omnämnande av särskild moderskapsledighet tillfogas.

Det har blivit nödvändigt att ändra lagen om arbetsavtal på det sätt som arbetsmarknadsparterna har kommit överens om för att den praktiska tillämpningen av stadgandena om moderskaps-, faderskaps- och vårdledighet bättre skall motsvara behoven i arbetslivet. I enlighet med formuleringen i 34 § 3 mom. lagen om arbetsavtal föreslås att till 32 § sjömanslagen fogas ett nytt 2 mom., enligt vilket moder-

skapsledighet som påbörjas tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten skall anmälas till arbetsgivaren senast tre månader före denna tidpunkt. Enligt förslaget kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens på annat sätt.

Rätten till särskild moderskapsledighet föreslås bli reglerad i ett nytt 3 mom. som motsvarar 34 § 2 mom. lagen om arbetsavtal. Enligt det nya 3 mom. har en gravid arbetstagare rätt till särskild moderskapsledighet under den tid hon har rätt till särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

Enligt det tidigare 2 mom., som föreslås ändrat, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön under tiden för särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet. En arbetstagare som utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning sex månader har dock rätt till lön under i 1 mom. nämnd moderskapsledighet så som i 25 § stadgas om lön för sjukdomstid. På grund av ovannämnda tillägg blir 2 momentet, i sin ändrade form, 4 mom.

32 a §. *Uppdelning av föräldraledighet samt arbetstagares anmälningskyldighet.* Arbetsmarknadsorganisationerna kom i kollektivavtalsförhandlingarna under 1989 överens om att förutom den rätt till faderskapsledighet som då var gällande har en far möjlighet att under moderskaps- eller föräldraledigheten hålla sådan faderskapsledighet som inte förkortar föräldraledigheten. Av denna orsak har det blivit nödvändigt att ändra 34 a § 2 mom. lagen om arbetsavtal. I överensstämmelse med nämnda stadgande i lagen om arbetsavtal föreslås att 32 a § 2 mom. ändras så att även sådan faderskapsledighet som utnyttjas vid valfri tidpunkt skall anmälas till arbetsgivaren en månad före ledigheten.

32 b §. *Uppdelning av vårdledighet samt arbetstagares anmälningskyldighet.* Nyttjandet av vård- och föräldraledighet är förknippat med likartade problem i fråga om arrangemangen på arbetsplatsen. Således motsvarar stadgandena varandra mycket långt även innehållsmässigt. På grund av avtalet mellan arbetsmarknadsorganisationerna har det blivit nödvändigt att ändra 34 b § 2 mom. lagen om arbetsavtal för att det bättre skall motsvara behoven i praktiken. Av samma orsaker föreslås att även 32 b § 2 mom. sjömanslagen ändras så att ledighet för vård av ett barn under två år skall

anmälas till arbetsgivaren två månader innan föräldraledigheten slutar i stället för nuvarande en månad.

39 §. *Avtal som gäller tills vidare.* I paragrafens 4 mom. stadgas om uppsägningskydd vid graviditet. Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal på grund av graviditet. Ett arbetsavtal får inte heller sägas upp under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller under vårdledighet. Om arbetsgivaren har fått veta att arbetstagaren är gravid eller utnyttjar sin rätt till ovan nämnd ledighet får arbetstagaren inte sägas upp på så sätt att arbetsförhållandet upphör när ledigheten börjar eller under ledigheten. Momentet föreslås ändrat så att särskild moderskapsledighet skulle nämnas vid sidan av moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Momentet skulle då motsvara arbetsavtalslagens 37 § 5 mom.

I sjömanslagen ingår inte något stadgande om inom vilken tid arbetsgivaren bör återropa en grund som berättigar till uppsägning. Hävningsrätten skall däremot enligt 50 § utnyttjas inom en vecka efter att hävningsgrunden yppat sig. För att rättssäkerheten vid uppsägningar och en snabb beslutsprocess skall främjas föreslås att till 39 § fogas ett nytt 5 mom., enligt vilket arbetsgivaren skall verkställa uppsägningen av ett arbetsavtal på någon grund som avses i denna paragraf inom skälig tid efter att han har fått kännedom om uppsägningsgrunden. Vid prövningen av vad som är skälig tid måste man utgå ifrån att det i fråga om arbetstagarens rättsskydd inte är skäligt att arbetsgivaren återopar flera månader gamla orsaker som grund för uppsägningen. Å andra sidan bör arbetsgivaren ha åtminstone ett par veckors prövningstid för att bedöma om det existerar tillräckliga grunder för uppsägning av en arbetstagar.

Att uppsägningsgrunder kommit till arbetsgivarens kännedom innebär att en sådan representant för arbetsgivaren eller ett sådant organ har fått kännedom om uppsägningsgrunderna som enligt stadgandena och föreskrifterna har rätt att handla i ett ärende som gäller upphörande av arbetsavtal. Enligt 69 § sjömanslagen skall fartygskommissionen undersöka saken, när arbetsgivaren med stöd av 39 § ämnar säga upp ett arbetsavtal av någon ombord på fartyget konstaterad orsak. Innan undersökningen genomförs får arbetsgivaren i ett dylikt fall inte säga upp arbetsavtalet. När tidsbedöm-

ningen utförs skall stadgandena om behandling i fartygskommissionen beaktas.

40 §. *Rätt att återuppta arbetet i vissa fall.* I samband med införandet av systemet med särskild moderskapsledighet föreslås paragrafens 1 mom. ändrat så att också särskild moderskapsledighet omnämns. Arbetstagaren skulle i första hand ha rätt att återvända till det fartyg hon tjänstgjorde på före moderskapsledigheten. Rätten att återvända blir främst aktuell då graviditeten avbryts i förtid eller om riskfaktorerna på arbetsplatsen har kunnat avlägsnas eller arbetsgivaren senare kan erbjuda annat sådant arbete som avses i det föreslagna 29 § 2 mom.

41 §. *Uppsägning och uppsägningstid.* Enligt lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela honom huvudpunkterna i fråga om uppsägnings- och hävningsgrunderna samt den dag då arbetsavtalet upphör. Om uppsägningen av ett arbetsavtal sker på grunder som avses i 37 a, 40 eller 41 §§, förutsätts det att arbetsgivaren, konkursboet eller dödsboet i så god tid som möjligt för arbetstagaren utreder grunderna för uppsägningen. Enligt lagen om arbetsavtal behöver uppsägningen av ett arbetsavtal däremot inte verkställas skriftligen.

I 41 § sjömanslagen utgår man däremot från att uppsägningen av ett arbetsavtal skall ske skriftligen. Dessutom skall arbetsgivaren i de särskilda fall som avses i paragrafen lämna arbetstagaren en skriftlig utredning om de skäl som lett till uppsägningen.

Det är viktigt att arbetstagaren får kännedom om den verkliga grunden eller grunderna för upphävandet av arbetsavtalet. På detta sätt tryggas arbetstagarens möjlighet att bedöma upphävningsgrundens laglighet, och onödiga processer kan undvikas. En sådan situation där de verkliga upphävningsgrunderna meddelas först när ärendet behandlas vid domstol, kan inte anses vara tillfredsställande. Att arbetstagaren får veta den grund som använts vid upphävandet av arbetsavtalet är viktigt med avseende på tillämpningen av 45 a § sjömanslagen, så att arbetstagaren kan bedöma, huruvida arbetsgivaren med stöd av detta stadgande är skyldig att återanställa honom. På dessa grunder föreslås i 41 § 1 mom. bli stadgat, att arbetsgivaren alltid skall lämna arbetstagaren en skriftlig utredning om de skäl som lett till uppsägningen. Kravet på skriftlig form som gäller såväl när arbetsavtal upphävs på indivi-

duella som kollektiva grunder, kan i normala fall uppfyllas t.ex. genom ett protokoll som uppgjorts vid samarbetsförfarande eller ett protokoll som har förts vid fartygskommissionens möte.

49 a §. *Hävning*. I dagens läge förutsätter hävning av ett arbetsavtal inte skriftlig form. Eftersom den part som har upphävt arbetsavtalet enligt allmänna rättsprinciper är skyldig att bevisa att hävningen skett, är det klokast, och i arbetslivet även normalt, att använda skriftlig form för undvikande av bevisvärigheter. Då det inte är skäl att försätta de förfaringsätt som används vid hävning av ett arbetsavtal i en annan ställning än förfaringsätt som används vid uppsägning, föreslås att i 49 a § sjömanslagen skall intas ett stadgande som hänvisar till stadgandet om uppsägning i 39 §. Avsikten är inte att tillämpa stadgandet i 49 a § då ett arbetsavtal hävs med hänvisning till provotid.

65 §. *Gottgörelse*. Av motiveringen till lagen om förfarandet vid uppsägning av arbetsavtal framgår att en av lagens syften var att väsentligt höja nivån på de ersättningar som betalas vid olagliga uppsägningar. I domstolspraxis har ersättningsbeloppen dock inte stigit nämnvärt. Lagstiftarens avsikt verkar inte helt ha uppnåtts och därför föreslås att gottgörelsens maximibelopp höjs så att det i likhet med maximibeloppet för ersättning enligt lagen om arbetsavtal motsvarar lön för 24 månader. Däremot bibehålls gottgörelsens minimibelopp i förslaget på samma nivå.

Enligt 39 § 2 mom. sjömanslagen får arbetsgivaren inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan synnerligen vägande skäl. På grundval av 9 c § lagen om skydd i arbete har fartygets befälhavare rätt att vägra utföra ett arbete, om arbetet medför allvarlig fara för liv eller hälsa för honom själv eller för andra arbetstagare. Arbetsvägran som sker med stöd av 9 c § lagen om skydd i arbete utgör i sin tur inte någon laglig grund för upphävandet av ett arbetsförhållande, om en arbetstagare har vägrat utföra ett farligt arbete inom de gränser han har rätt till det. Inte heller i sådana fall där arbetstagaren av någon orsak som kan anses vara motiverad misstagit sig om gränserna för rätten att vägra utföra arbete, har arbetsgivaren rätt att varken uppsäga eller häva arbetsavtalet.

Huruvida det är fråga om överskridning av rätten att avbryta ett arbete av grundad anled-

ning, skall avgöras från fall till fall. Enligt motiveringen till 9 c § lagen om skydd i arbete skall betydelsen av arbetstagarens egen bedömning betonas vid uppskattningen av en faras allvarlighetsgrad, när stadgandet tillämpas i praktiken. Det är arbetstagaren som i sista hand måste bedöma faran utgående från omständigheterna och på basis av sin erfarenhet och utbildning. Då uppsägningen av ett arbetsavtal förutsätter synnerligen vägande skäl och hävningen än mer vägande skäl, kan upphävandet av ett arbetsförhållande i de fall då arbetsvägran som avses i 9 c § blir aktuell, främst komma i fråga endast i sådana fall där arbetstagaren med beaktande av sina egna erfarenheter, kunskaper och å andra sidan rådande fakta inte kan förete någon godtagbar orsak för sin vägran. Rätten att vägra arbeta kan komma i fråga särskilt i sådana situationer, där bedömningen av existerande fara grundar sig exempelvis på en uppenbar konstruktionssvaghet hos ett fartyg eller dess anordningar eller på instabilitet som beror på fartygets lastning.

Då sjöolyckor är förknippade både med frågor som gäller betydande egendomsskador och många frågor om allmän säkerhet och t.o.m. miljösäkerhet, bör situationen för fartygets befälhavare tryggas i de fall då arbetsvägran blir aktuell. Således bör man vid bedömningen av gottgörelsens storlek, om fartygets befälhavare olagligt har sagts upp vid fall av arbetsvägran, utgå ifrån att gottgörelsens belopp skall röra sig vid den övre gränsen av bedömningsskalan, om inte omständigheterna ger upphov till något annat eller om det inte framkommer någon omständighet som befälhavaren kan anses vara skyldig till.

67 §. *Tid för talans väckande och domstolsbehandling*. Eftersom tillämpningsområdet för stadgandena om förfaringsättet vid upphävande av arbetsavtal föreslås bli utvidgat, måste domstolsbehandlingen av tvistemål som eventuellt omfattas av stadganden bedömas ur en ny synvinkel. Rättsförluster kan i praktiken lätt uppkomma på grund av alltför invecklade procedurer och korta tider för väckande av talan. Enligt lagen om arbetsavtal är tiden för väckande av talan två år och den börjar då meddelandet om upphävande av arbetsavtal har delgivits.

Enligt 67 § sjömanslagen har arbetstagares rätt till sådan gottgörelse och ersättning som avses i lagen förfallit, om talan inte har väckts

inom tre år efter det arbetsavtalet sades upp eller hävdes. Med beaktande av de speciella förhållandena inom sjöfarten finns det ingen orsak att ändra den frist på tre år som gäller för väckande av talan. Eftersom målet dock är att tvister i anslutning till upphävande av arbetsavtal skall avgöras utan dröjsmål, föreslås att till ifrågavarande paragraf fogas ett nytt 2 moment. Om talan väcks inom sex månader efter att fristen på tre år har börjat, skall ärendet behandlas som brådskande i alla rättsinstanser.

1.2. Semesterlagen för sjömän

3 §. *Dagar likställda med arbetade dagar.* Det är inte socialpolitiskt godtagbart att en arbetstagare som är tvungen att ta särskild moderskapsledighet skall försättas i en sämre ställning än sådana gravida kvinnor, vars arbete inte innehåller riskfaktorer och som kan arbeta ända till dess moderskapsledigheten börjar. Därför föreslås i överensstämmelse med gällande stadgande i semesterlagen att 3 § 2 mom. 5 punkten semesterlagen för sjömän ändras så att arbetstagaren tjänar in semester under särskild moderskapsledighet på samma sätt som under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.

1.3. Sjukförsäkringslagen

23 g §. Enligt paragrafen betalas särskild moderskapspenning som ersättning för inkomstbortfall på grund av frånvaro från arbete till en kvinna som har ett riskfyllt arbete och som har konstaterats vara gravid. Förutsättning för erhållande av ersättningen är att det inte på det sätt som avses i 32 § 2 mom. lagen om arbetsavtal kan ordnas annat arbete för den försäkrade och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Då rätten till särskild moderskapspenning utsträcks till sjöfartsnäringen förutsätts det att man utom till nämnda stadgande i lagen om arbetsavtal även hänvisar till det föreslagna nya 29 § 2 mom. i sjömanslagen.

1.4. Lagen om utkomstskydd för arbetslösa

9 §. *Rätt till arbetslöshetsdagpenning i vissa fall.* Enligt paragrafens 2 mom. kan en arbetstagare, vars arbetsavtal uppsagts på de grunder som avses i 37 § lagen om arbetsavtal, inte anses själv ha varit orsak till att hans arbetsförhållande upphörde med följd som avses i 1 mom., innan ett slutligt avgörande har fattats i ärendet, om han bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden och om detta arbetstagarens förfarande inte kan anses vara uppenbart grundlöst. Eftersom det inte är motiverat att förutsättningarna för beviljande av utkomstskydd för arbetslösa är olika för sjöfarare och andra arbetstagare, föreslås att det aktuella stadgandet ändras. Enligt förslaget jämföras de individuella uppsägningsgrunderna i 39 § sjömanslagen och 37 § lagen om arbetsavtal då beslut fattas genom prövning om att utkomstskydd för arbetslösa skall beviljas. På grund av den föreslagna ändringen blir nuvarande 9 § 3 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa överflödigt och föreslås sålunda bli upphävt.

2. Ikraftträdande

Eftersom man i tiden informerades mycket grundligt om rätten till vårdledighet och systemet för särskild moderskapspenning och de bortsett från sjöfarten har varit allmänt gällande delvis redan från ingången av 1991 och i hela sin utsträckning från mitten av 1991, förutsätter genomförandet av revideringarna inte någon speciellt lång övergångstid.

Lagförslaget om ändring av sjömanslagen ändrar det nuvarande förfarandet vid upphävande av arbetsavtal på vissa punkter. För att en tillräckligt lång övergångs- och handledningsperiod skall garanteras föreslås att lagarna träder i kraft ungefär ett halvt år efter att de har antagits och blivit stadfästa. De föreslagna ändringarna i sjömanslagens stadganden om förfaringssätt och domstolsbehandling skulle inte tillämpas när ett arbetsavtal har sagts upp eller hävts innan denna lag träder i kraft.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag om ändring av sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/78), 24 § 1 och 2 mom., rubriken för 32 §, 32 § 2 mom., 32 a § 2 mom., 32 b § 2 mom., 39 § 4 mom., 40 § 1 mom., 41 § 1 mom., 65 § 1 mom. och rubriken för 67 §,

av dessa lagrum 24 § 1 och 2 mom. och 40 § 1 mom. sådana de lyder i lag av den 22 februari 1991 (381/91), rubriken för 32 §, 32 § 2 mom., 32 a § 2 mom., 32 b § 2 mom. och 39 § 4 mom., sådana de lyder i lag av den 25 juli 1986 (591/86), 41 § 1 mom. och 65 § 1 mom., sådana de lyder i lag av den 23 december 1988 (1177/88), samt rubriken för 67 §, sådan den lyder i lag av den 1 juni 1984 (434/84), samt

fogas till 29 § ett nytt 2 mom., varvid det nuvarande 2 mom. blir 3 mom., till 32 §, sådan den lyder i nämnda lag av den 25 juli 1986, nya 2 och 3 mom., varvid det ändrade 2 mom. och det nuvarande 3 mom. blir 4 och 5 mom., till 39 §, sådan den lyder ändrad genom nämnda lagar av den 25 juli 1986, den 23 december 1988 och den 22 februari 1991, ett nytt 5 mom., en ny 49 a § samt till 67 §, sådan den lyder i nämnda lag av den 1 juni 1984, ett nytt 2 mom., som följer:

24 §

Permittering

Om en arbetsgivare kan säga upp eller häva ett arbetsavtal, har han rätt att med iakttagande av en anmälningstid, som för befälhavare är 90 dagar, för det övriga befälet 30 dagar och för andra än här nämnda arbetstagare 14 dagar, permittera arbetstagaren så att utförandet av arbetet och betalningen av lönen avbryts tills vidare eller för en viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består. Arbetstagaren kan på nämnda sätt permitteras för högst 90 dagar, om arbetet tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat arbete eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Genom arbetsavtal eller även annars medan ett arbetsförhållande består kan överenskommelse på arbetstagarens eller arbetsgivarens initiativ träffas om permittering av arbetstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal eller genom överenskommelse

som nämns i 8 § lagen om samarbete inom företag (725/78).

C. Arbetsgivares övriga skyldigheter

29 §

Skydd i arbetet

En arbetstagare som är havande skall, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet, i mån av möjlighet förflyttas till andra uppgifter som lämpar sig för henne med beaktande av hennes yrkeskunskap och erfarenhet till dess moderskapsledigheten börjar, om den omständighet som medför risken inte har kunnat avlägsnas från arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.

32 §

Särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Om moderskapsledighet påbörjas tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, bör till arbetsgivaren anmälas om moderskapsledigheten senast tre månader före denna tidpunkt, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat.

En arbetstagare som är havande har rätt att som särskild moderskapsledighet få den tid för vilken hon har rätt till särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för tiden för särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet. Åt en arbetstagare som under sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning, är arbetsgivaren dock skyldig att betala lön under tiden för moderskapsledigheten så som i 25 § stadgas om lön för sjukdomstid.

32 a §

Uppdelning av föräldraledighet samt arbetstagares anmälningsskyldighet

Arbetstagaren skall om möjligt en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, dock senast två månader efter barnets födelse, till arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar hålla föräldraledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. En arbetstagare, som vill utnyttja sin rätt till föräldraledighet på grund av vården av adoptivbarn, skall till arbetsgivaren senast en månad före föräldraledighetens början anmäla när ledigheten skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder. Faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast en månad före den beräknade tidpunkten för nedkomsten eller, om faderskapsledigheten hålls under valfri tid under moderskaps- och föräldrapenningsperioden, senast en månad innan en sådan faderskapsledighet börjar.

32 b §

Uppdelning av vårdledighet samt arbetstagares anmälningskyldighet

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla att han eller hon ämnar hålla vårdledighet, när den skall börja, hur länge den skall vara och hur den skall uppdelas på perioder, i fråga om vård av barn, som inte fyllt två år, senast två månader innan föräldraledigheten upphör samt i fråga om vårdledighet som hålls därefter, i god tid, dock senast en månad innan barnet fyller två år. Arbetstagaren har rätt att av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten genom att anmäla saken till arbetsgivaren senast en månad innan ändringen sker eller så snart som möjligt.

39 §

Avtal som gäller tills vidare

En arbetstagares arbetsavtal får inte sägas upp av arbetsgivaren på grund av havandeskap. Säger arbetsgivaren upp arbetsavtalet för en arbetstagare som är havande, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar någon annan grund. Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran förete en utredning över havandeskapet. Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagarens arbetsavtal under särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, inte heller, sedan han har fått kännedom om att arbetstagaren är havande eller att arbetstagaren utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet så att det upphör då nämnda ledighet börjar eller medan den varar. Annat avtal är ogiltigt.

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtal på någon grund som avses i denna paragraf inom skälig tid efter det att han har fått kännedom om uppsägningsskäl.

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

En arbetstagare, som medan arbetsförhållandet varar är borta från fartygstjänstgöring till följd av barnsbörd, sjukdom, kroppsskada, sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 32 § 1 mom. eller sådan särskild moderskapsledighet som avses i 32 § 3 mom., eller i 32 c § 1 mom.

angiven tillfällig vårdledighet har rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av ovan nämnd orsak har lämnat.

41 §

Uppsägning och uppsägningstid

Uppsägning av arbetsavtal skall ske skriftligen. Arbetsgivaren skall lämna arbetstagaren en skriftlig utredning om de skäl som lett till uppsägningen.

49 a §

Hävning

Vad 41 § 1 mom. stadgar om uppsägning av arbetsavtal gäller också hävning av arbetsavtal.

65 §

Gottgörelse

Bryter arbetsgivaren när han säger upp en

arbetstagare av någon orsak som beror av denne mot uppsägningsförbudet i 39 §, har den uppsagde rätt till gottgörelse med anledning därav. I gottgörelse skall betalas grundlönen för minst tre och högst 24 månader jämte eventuella fasta tillägg.

67 §

Tid för talans väckande och domstolsbehandling

Om talan har väckts inom sex månader efter att den i 1 mom. stadgade tiden för väckande av talan har börjat, skall ärendet behandlas som brådskanie i alla instanser.

Denna lag träder i kraft den 199 .

Stadgandena i denna lag om förfaringsätt och domstolsbehandling tillämpas inte på arbetsavtal som har sagts upp eller hävts innan denna lag träder i kraft.

2.

Lag**om ändring av 3 § semesterlagen för sjömän**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i semesterlagen för sjömän av den 1 juni 1984 (433/84) 3 § 2 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag av den 25 juli 1986 (592/86), som följer:

3 §

Dagar likställda med arbetade dagar

Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

5) under tiden för sådan särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgas i sjömanslagen (423/78),

Denna lag träder i kraft den 199 .

3.

Lag**om ändring av 23 g § sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 23 g § 1 mom. sjukförsäkringslagen av den 4 juli 1963 (364/63), sådant det lyder i lag av den 21 december 1990 (1192/90), som följer:

23 g §

Till en försäkrad som är havande betalas särskild moderskapspenning, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet. Förmånen förutsätter att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 32 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) och 29 § 2 mom. sjömanslagen (423/78) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Förmånen förutsätter även att den försäkrade inte har något annat för-

värvsarbete eller utför eget arbete som avses i 15 § 2 mom., fränsett arbete som hon utför i sitt hushåll. Särskild moderskapspenning betalas på motsvarande sätt även till den som har sådant arbete som avses i 15 § 2 mom. Särskild moderskapspenning betalas högst tills rätten till moderskapspenning uppkommer enligt 23 § 1 mom. Om havandeskapet avbryts innan moderskapspenningsperioden börjar, betalas särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

Denna lag träder i kraft den 199 .

4.

L a g**om ändring av 9 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa av den 24 augusti 1984 (602/84) 9 § 3 mom.,
 sådant det lyder i lag av den 9 februari 1990 (98/90) och
ändras 9 § 2 mom., sådant det lyder i lag av den 27 mars 1991 (597/91), som följer:

9 §

Rätt till arbetslöshetsdagpenning i vissa fall

 Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp av något skäl som avses i 37 § lagen om arbetsavtal (320/70) eller i 39 § sjömanslagen (423/78), bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden, och kan detta förfarande inte anses vara uppenbart grundlöst, kan det innan ett slutligt avgörande i saken har fattats inte anses att han själv, på det sätt som

avses i 1 mom., har varit orsak till att arbetsförhållandet upphörde. Om arbetsförhållandet efter en lagakraftvunnen dom eller något annat avgörande som skall betraktas som slutligt skall anses ha upphört av en orsak som beror av arbetstagaren, skall 31 § tillämpas på återkrav av arbetslöshetsdagpenning som för den tid som avses i 1 mom. har utbetalts utan grund.

 Denna lag träder i kraft den 199 .

Helsingfors den 9 oktober 1992

Republikens President
MAUNO KOIVISTO

Arbetsminister *Ilkka Kanerva*

1.

Lag

om ändring av sjömanslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/78), 24 § 1 och 2 mom., rubriken för 32 §, 32 § 2 mom., 32 a § 2 mom., 32 b § 2 mom., 39 § 4 mom., 40 § 1 mom., 41 § 1 mom., 65 § 1 mom. och rubriken för 67 §,

av dessa lagrum 24 § 1 och 2 mom. och 40 § 1 mom. sådana de lyder i lag av den 22 februari 1991 (381/91), rubriken för 32 §, 32 § 2 mom., 32 a § 2 mom., 32 b § 2 mom. och 39 § 4 mom., sådana de lyder i lag av den 25 juli 1986 (591/86), 41 § 1 mom. och 65 § 1 mom., sådana de lyder i lag av den 23 december 1988 (1177/88), samt rubriken för 67 §, sådan den lyder i lag av den 1 juni 1984 (434/84), samt

fogas till 29 § ett nytt 2 mom., varvid det nuvarande 2 mom. blir 3 mom., till 32 §, sådan den lyder i nämnda lag av den 25 juli 1986, nya 2 och 3 mom., varvid det ändrade 2 mom. och det nuvarande 3 mom. blir 4 och 5 mom., till 39 §, sådan den lyder ändrad genom nämnda lagar av den 25 juli 1986, den 23 december 1988 och den 22 februari 1991, ett nytt 5 mom., en ny 49 a § samt till 67 §, sådan den lyder i nämnda lag av den 1 juni 1984, ett nytt 2 mom., som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

24 §

Permittering

I ett arbetsförhållande kan överenskommelse träffas om att utförandet av arbetet och lönebetalningen skall avbrytas tills vidare eller för viss tid, medan arbetsförhållandet i övrigt består. Under de förutsättningar, under vilka arbetsgivaren skulle få uppsäga eller häva arbetavtalet, och med iakttagande av anmälningstid, som för befälhavare är 90 dagar, för det övriga befälet 30 dagar och för andra än här nämnda arbetstagare 14 dagar, kan arbetsgivaren, i stället för att säga upp eller häva arbetavtalet, bestämma om permittering av arbetstagaren för viss tid eller tills vidare. Genom avtal kan permitteringsrätten utvidgas.

En arbetstagare kan enligt 1 mom permitteras för högst 90 dagar, om arbetet har minskat tillfälligt och om arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat arbete eller sådan utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Om en arbetsgivare kan säga upp eller häva ett arbetsavtal, har han rätt att med iakttagande av en anmälningstid, som för befälhavare är 90 dagar, för det övriga befälet 30 dagar och för andra än här nämnda arbetstagare 14 dagar, permittera arbetstagaren så att utförandet av arbetet och betalningen av lönen avbryts tills vidare eller för en viss tid medan arbetsförhållandet i övrigt består. Arbetstagaren kan på nämnda sätt permitteras för högst 90 dagar, om arbetet tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat arbete eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov.

Genom arbetsavtal eller även annars medan ett arbetsförhållande består kan överenskommelse på arbetstagarens eller arbetsgivarens initiativ träffas om permittering av arbetstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal eller genom överenskommelse som nämns i 8 § lagen om samarbete inom företaget (725/78).

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

C. Arbetsgivares övriga skyldigheter

29 §

Skydd i arbetet

En arbetstagare som är havande skall, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet, i mån av möjlighet förflyttas till andra uppgifter som lämpar sig för henne med beaktande av hennes yrkeskunskap och erfarenhet till dess moderskapsledigheten börjar, om den omständighet som medför risken inte har kunnat avlägsnas från arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.

32 §

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

En arbetstagare, som under sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i företag som har samma ledning, har rätt till lön under tiden för den i 1 mom. nämnda moderskapsledigheten så som i 25 § stadgas om lön för sjukdomstid.

32 §

Särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Om moderskapsledighet påbörjas tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, bör till arbetsgivaren anmälas om moderskapsledigheten senast tre månader före denna tidpunkt, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat.

En arbetstagare som är havande har rätt att som särskild moderskapsledighet få den tid för vilken hon har rätt till särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för tiden för särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet. Åt en arbetstagare som under sex månader utan avbrott har arbetat i samma företag eller i ett företag som lyder under samma ledning, är arbetsgivaren dock skyldig att betala lön under tiden för moderskapsledigheten så som i 25 § stadgas om lön för sjukdomstid.

Gällande lydelse

betstagare som är havande, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar annan grund. Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran förete utredning över havandeskapet. Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagarens arbetsavtal under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, ej heller, sedan han fått kännedom om arbetstagaren havandeskap eller om att arbetstagaren utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet till att upphöra då nämnda ledighet börjar eller medan den varar. Annat avtal är ogiltigt.

Föreslagen lydelse

en arbetstagare som är havande, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar någon annan grund. Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran förete en utredning över havandeskapet. Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagarens arbetsavtal under *särskild moderskapsledighet*, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, inte heller, sedan han har fått kännedom om att arbetstagaren är havande eller att arbetstagaren utnyttjar sin ovan nämnda rätt, säga upp avtalet så att det upphör då nämnda ledighet börjar eller medan den varar. Annat avtal är ogiltigt.

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtal på någon grund som avses i denna paragraf inom skälig tid efter det att han har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

40 §

Rätt att återuppta arbetet i vissa fall

En arbetstagare, som medan arbetsförhållandet varar är borta från fartygstjänstgöring till följd av barnsbörd, sjukdom, kroppsskada, i 32 § 1 mom. nämnd moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet, eller i 32 c § 1 mom. angiven tillfällig vårdledighet, har rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av här nämnd orsak har lämnat.

En arbetstagare, som medan arbetsförhållandet varar är borta från fartygstjänstgöring till följd av barnsbörd, sjukdom, kroppsskada, sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 32 § 1 mom. eller sådan *särskild moderskapsledighet som avses i 32 § 3 mom.*, eller i 32 c § 1 mom. angiven tillfällig vårdledighet, har rätt att återvända i första hand till det fartyg som arbetstagaren av *ovan* nämnd orsak har lämnat.

41 §

Uppsägning och uppsägningstid

Uppsägning av arbetsavtal skall ske skriftligen. *I trafik som avses i 2 § 3 mom.* skall arbetsgivaren lämna arbetstagaren en skriftlig utredning om de skäl som lett till uppsägningen.

Uppsägning av arbetsavtal skall ske skriftligen. Arbetsgivaren skall lämna arbetstagaren en skriftlig utredning om de skäl som lett till uppsägningen.

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

49 a §

Hävning

Vad 41 § 1 mom. stadgar om uppsägning av arbetsavtal gäller också hävning av arbetsavtal.

65 §

Gottgörelse

Bryter arbetsgivaren när han säger upp en arbetstagare av någon orsak som beror av denne mot uppsägningsförbudet i 39 §, har den uppsagde rätt till gottgörelse med anledning därav. I gottgörelse skall betalas grundlönen för minst tre och högst 20 månader jämte eventuella fasta tillägg.

Bryter arbetsgivaren när han säger upp en arbetstagare av någon orsak som beror av denne mot uppsägningsförbudet i 39 §, har den uppsagde rätt till gottgörelse med anledning därav. I gottgörelse skall betalas grundlönen för minst tre och högst 24 månader jämte eventuella fasta tillägg.

67 §

Preskription av rätt till gottgörelse och ersättning

67 §

Tid för talans väckande och domstolsbehandling

Om talan har väckts inom sex månader efter att den i 1 mom. stadgade tiden för väckande av talan har börjat, skall ärendet behandlas som brådskande i alla instanser.

Denna lag träder i kraft den 199 .

Stadgandena i denna lag om förfaringssätt och domstolsbehandling tillämpas inte på arbetsavtal som har sagts upp eller hävts innan denna lag träder i kraft.

2.

Lag**om ändring av 3 § semesterlagen för sjömän**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i semesterlagen för sjömän av den 1 juni 1984 (433/84) 3 § 2 mom. 5 punkten, sådan den lyder i lag av den 25 juli 1986 (592/86), som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Dagar likställda med arbetade dagar

Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

5) under tiden för sådan moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgas i sjömanslagen;

Såsom likställda med arbetade dagar betraktas också de dagar då arbetstagaren under arbetsförhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

5) under tiden för sådan *särskild moderskapsledighet*, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgas i sjömanslagen (423/78),

Denna lag träder i kraft den

199 .

3.

Lag**om ändring av 23 g § sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 23 g § 1 mom. sjukförsäkringslagen av den 4 juli 1963 (364/63), sådant det lyder i lag av den 21 december 1990 (1192/90), som följer:

Gällande lydelse

23 g §

Till en försäkrad som är havande betalas särskild moderskapspenning, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet. Förmånen förutsätter att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 32 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Förmånen förutsätter även att den försäkrade inte har något annat förvärvsarbete eller utför eget arbete som avses i 15 § 2 mom., fränsett arbete som hon utför i sitt hushåll. Särskild moderskapspenning betalas på motsvarande sätt även till den som har sådant arbete som avses i 15 § 2 mom. Särskild moderskapspenning betalas högst tills rätten till moderskapspenning uppkommer enligt 23 § 1 mom. Om havandeskapet avbryts innan moderskapspenningsperioden börjar, betalas särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

Föreslagen lydelse

23 g §

Till en försäkrad som är havande betalas särskild moderskapspenning, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet. Förmånen förutsätter att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 32 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) och 29 § 2 mom. *sjömanslagen* (423/78) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Förmånen förutsätter även att den försäkrade inte har något annat förvärvsarbete eller utför eget arbete som avses i 15 § 2 mom., fränsett arbete som hon utför i sitt hushåll. Särskild moderskapspenning betalas på motsvarande sätt även till den som har sådant arbete som avses i 15 § 2 mom. Särskild moderskapspenning betalas högst tills rätten till moderskapspenning uppkommer enligt 23 § 1 mom. Om havandeskapet avbryts innan moderskapspenningsperioden börjar, betalas särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

 Denna lag träder i kraft den

199 .

4.

Lag**om ändring av 9 § lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen om utkomstskydd för arbetslösa av den 24 augusti 1984 (602/84) 9 § 3 mom., sådant det lyder i lag av den 9 februari 1990 (98/90) och

ändras 9 § 2 mom., sådant det lyder i lag av den 27 mars 1991 (597/91), som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §

Rätt till arbetslöshetsdagpenning i vissa fall

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp av något skäl som avses i 37 § lagen om arbetsavtal (320/70), bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden, och kan detta förfarande inte anses vara uppenbart grundlöst, kan det innan ett slutligt avgörande i saken har fattats inte anses att han själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att arbetsförhållandet upphörde. Om arbetsförhållandet efter en lagakraftvunnen dom eller något annat avgörande som skall betraktas som slutligt skall anses ha upphört av en orsak som beror av arbetstagaren, skall 31 § tillämpas på återkrav av arbetslöshetsdagpenning som för den tid som avses i 1 mom. har utbetalts utan grund.

Om en arbetstagare, på vars arbete tillämpas sjömanslagen (423/78), inom sex månader väckt talan på grund av uppsägning av hans arbetsavtal och talan inte skall anses uppenbart grundlös, kan det innan ett slutligt avgörande i målet har fattats inte anses att han själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att arbetsförhållandet har upphört. Om arbetsförhållandet efter ett sådant avgörande som skall betraktas som slutligt skall anses ha upphört av en orsak som beror på arbetstagaren, skall i fråga om den tid som avses i 1 mom. tillämpas stadgandena i 31 § om återkrav av arbetslöshetsdagpenning som har utbetalts utan grund. Om arbetstagaren inom sex månader från det hans arbetsavtal hävdades i ett käromål har påstått att arbetsgivaren inte ens hade haft grund att säga upp arbetsavtalet, tillämpas vad som stadgas i detta moment.

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp av något skäl som avses i 37 § lagen om arbetsavtal (320/70) eller i 39 § *sjömanslagen* (423/78), bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden, och kan detta förfarande inte anses vara uppenbart grundlöst, kan det innan ett slutligt avgörande i saken har fattats inte anses att han själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att arbetsförhållandet upphörde. Om arbetsförhållandet efter en lagakraftvunnen dom eller något annat avgörande som skall betraktas som slutligt skall anses ha upphört av en orsak som beror av arbetstagaren, skall 31 § tillämpas på återkrav av arbetslöshetsdagpenning som för den tid som avses i 1 mom. har utbetalts utan grund.

(3 mom. upphävs)