

## RIKSDAGENS SVAR 303/2010 rd

### Regeringens proposition med förslag till lag om sjöarbetsavtal och vissa lagar som har samband med den

#### *Ärende*

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till lag om sjöarbetsavtal och vissa lagar som har samband med den (RP 174/2010 rd).

#### *Beredning i utskott*

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (AjUB 15/2010 rd).

#### *Beslut*

Riksdagen har antagit följande lagar:

## Lag om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

1 §

##### *Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag ombord på ett finskt fartyg eller på uppdrag av arbetsgivaren tillfälligt någon annanstans.

Denna lag ska tillämpas fastän vederlag inte har avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte har varit att arbetet utförs utan vederlag.

2 §

##### *Undantag från tillämpningsområdet*

Denna lag tillämpas inte på ett arbetsavtal  
1) på basis av vilket arbete utförs endast medan fartyget ligger i hamn,

2) när det arbete som utförs på basis av avtalet ska anses endast som tillfälligt kontroll-, service-, lotsnings- eller annat därmed jämförbart arbete,

3) på basis av vilket arbete utförs på flottningsmateriel, med undantag av transportmateriel som används för flottning,

4) på basis av vilket arbete utförs ombord på försvarsmaktens eller gränsbevakningsväsendets fartyg,

5) som det föreskrivs om särskilt.

På arbete till sjöss enligt 1 mom. 2 punkten ska dock tillämpas bestämmelserna i 2 kap. 12 § om vård av insjuknade eller skadade arbetstagare, bestämmelserna i 4 kap. 7 § om arbetstagares personliga egendom ombord, de skyldigheter som föreskrivs för arbetsgivaren i 13 kap. 12 § 1 mom. att underrätta om att arbetstagaren dött och arbetsgivarens skyldighet enligt 4 mom. i den paragrafen att ta hand om avlidna arbetstagares egendom om den blivit kvar ombord samt bestämmelserna om upprätthållande av ordning och rätt att hindra en person att avlägsna sig från fartyget som finns i 18 och 19 § i sistnämnda kapitel.

### 3 §

#### *Arbetsavtalets form och innehåll*

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

- 1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,
- 2) ort och datum för arbetsavtalets undertecknande,
- 3) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid,
- 5) prøvotiden, om en sådan har avtalats,
- 6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,
- 7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,
- 11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) semestern eller grunden för bestämmande av den,
- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) arbetstagarens rätt till hemresa,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få de uppgifter han eller hon anser behövliga i fråga om

- 1) fartygets gällande besiktningsbevis,
- 2) fartygets fartområde.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

Om arbetstagaren flyttar över från ett fartyg till ett annat under avtalets giltighetstid ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om överflyttningen enligt vad som föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006).

### 4 §

#### *Avtalstiden*

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

### 5 §

#### *Prövotid*

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prøvotid som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning som utan avbrott varar över fyra månader, kan prøvotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prøvotiden vara

högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från provotidens maximilängd som avses i 1 mom.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om provotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under provotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

#### 6 §

##### *Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd*

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

#### 7 §

##### *Omyndigs arbetsavtal*

Den som är minst 16 år gammal när arbetet inleds kan anställas för att utföra sådant arbete som avses i denna lag.

Minderåriga får i egenskap av arbetstagare själva ingå arbetsavtal samt säga upp och häva sitt arbetsavtal. Vårdnadshavaren har dock rätt att häva ett arbetsavtal som en minderårig ingått, om hävandet är behövligt med tanke på den minderåriges fostran, utveckling eller hälsa.

Den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999) får själv ingå och upphäva sitt arbetsavtal.

#### 8 §

##### *Överföring av rättigheter och skyldigheter*

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

En fordran som förfallit till betalning kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter.

#### 9 §

##### *Ställföreträdare för arbetsgivaren*

Arbetsgivaren kan sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren i sin uppgift orsakar arbetstagaren skada genom fel eller försummelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättning av den skada som uppkommit.

#### 10 §

##### *Överlåtelse av rörelse*

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlätna de-

len efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

När arbetsgivarens rörelse överläts fortsätter anställningsförhållandena att vara förpliktande för överlåtaren, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

Finländska förvärvare ska före överlåtelsen fråga arbetstagarna om de övergår i anställning hos förvärvaren. Om en arbetstagare övergår i anställning hos förvärvaren, övergår med avvikelse från 2 mom. de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållandet samt därmed sammanhängande anställningsförmåner på rörelsens nya ägare eller innehavare. Förvärvaren ansvarar dock inte för en arbetstagares lönefordran eller någon annan fordran som grundar sig på anställningsförhållandet och som förfallit till betalning innan arbetstagaren övergått i anställning hos förvärvaren.

Skadeståndsskyldigheten för en förvärvare som har försummat sin skyldighet enligt 3 mom. bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom.

## 2 kap.

### Arbetsgivarens skyldigheter

#### 1 §

##### *Allmän förpliktelse*

Arbetsgivaren ska på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren ska sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

#### 2 §

##### *Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande*

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller et-

niskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot repressalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren ska även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Arbetsgivaren ska iaktta det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

#### 3 §

##### *Arbetarskydd*

Arbetsgivaren ska sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002).

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild moderskapsledighet ingår i 5 kap. 1 §.

På arbete som utförs av arbetstagare som inte fyllt 18 år ska dessutom tillämpas vad som bestäms i 3 kap. i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

## 4 §

*Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete*

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten oberoende av 7 kap. 9 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, ska arbetstagaren ges sådan utbildning.

## 5 §

*Information om platser som blir lediga*

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda.

## 6 §

*Kollektivavtals allmänt bindande verkan*

Arbetsgivaren ska iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället ska bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iaktta ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får med avvi-

kelse från vad som bestäms i 1 mom. tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

## 7 §

*Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet*

I fråga om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså om den tid avtalet har allmänt bindande verkan och om tillhandahållandet av avtalen föreskrivs i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

## 8 §

*Kollektivavtal som ska tillämpas i hyrda arbetstagares anställningsförhållanden*

Om en arbetsgivare har hyrt ut sina arbetstagare, ska minst bestämmelserna i ett sådant i 6 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal tillämpas i de uthyrda arbetstagarnas anställningsförhållande.

## 9 §

*Minimilönen om kollektivavtal saknas*

Om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal eller inget allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas i ett anställningsförhållande och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, ska till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

## 10 §

*Lön för sjukdomstid*

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid under permittering, förutsatt att det klart kan visas att arbetsförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagararen ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalat lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagararen, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalat.

#### 11 §

##### *Ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid när anställningsförhållandet upphör*

Om arbetsgivaren har upphävt arbetsavtalet och arbetstagararen är oförmögen att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller skada när anställningsförhållandet upphör, har arbetstagararen rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid, förutsatt att han eller hon skulle haft rätt att få lön för sjukdomstid om anställningsförhållandet hade fortgått.

En arbetstagare har rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid också på grund av sådan arbetsförmåga som uppkommit inom sex månader från det att anställningsförhållandet upphörde, när det klart kan visas att arbetsförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

Rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid finns dock inte för den tid då arbetstagararen får lön av en annan arbetsgivare.

#### 12 §

##### *Vård av en insjuknad eller skadad arbetstagare*

Arbetsgivaren ska se till att en insjuknad eller skadad arbetstagare får adekvat vård. Vid behov ska arbetstagararen föras i land för att få vård. Till

vården hör av läkare ordinerad vård och med den sammanhängande resor samt mediciner och uppehälle. Arbetsgivarens ansvar för arbetstagararens uppehälle upphör senast när arbetstagararen återvänder till hemmet.

Om en sjuk eller skadad arbetstagare måste lämnas kvar utomlands för att få vård, ska arbetsgivaren försäkra sig om att arbetstagararen får adekvat vård. Vid behov ska arbetsgivaren underrätta närmaste finska beskickning om saken. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrätta även arbetstagararens närmaste anhöriga om saken, om arbetstagararen inte förbjuder detta.

#### 13 §

##### *Kostnader för sjukvård*

Arbetsgivaren ansvarar för kostnaderna för högst 112 dagar av vård av en arbetstagare som insjuknat medan anställningsförhållandet varar. Arbetsgivarens ersättningskyldighet är begränsad till den del som inte ersätts med offentliga medel. Vård som getts ombord på fartyget minskar inte arbetsgivarens skyldighet enligt detta moment.

Arbetsgivarens ansvar för arbetstagararens sjukvårdskostnader upphör sex månader efter det att arbetstagararen senast lämnade fartyget.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagararens sjukvårdskostnader, om

- 1) arbetstagararen orsakat sjukdomen uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet,
- 2) arbetstagararen insjuknar under familjeledighet på heltid, semester eller permittering och det inte kan bevisas att sjukdomen eller skadan berott på förhållanden som hänför sig till arbetet,
- 3) en annan arbetsgivare är skyldig att ersätta kostnader för sjukvård.

#### 14 §

##### *Hur lönen bestäms*

Lönen beräknas från början av den dag arbetstagararen infinner sig till sitt arbete och till utgången av den dag anställningsförhållandet upphör, om inte något annat bestäms någon annan-

stans i lag. När anställningsförhållandet inleds betalas lön också för restiden från arbetstagarens hem till fartyget.

Då daglön beräknas på basis av månadslön, omfattar en månad 30 dagar.

#### 15 §

##### *Inbesparad lön*

Om fartyget är underbemannat när resan anträds eller om antalet arbetstagare minskar under resan, ska den lön som inbesparas på grund av att ingen ersättande arbetstagare anställts fördelas mellan arbetstagarna. Den inbesparade lönen fördelas i förhållande till hur mycket vars och ens arbete har ökat, förutsatt att övertidserättning inte betalats för arbetet.

Arbetstagarna har rätt till den inbesparade lönen endast för den tid fartyget befinner sig till sjöss, kökspersonalen dock även för den tid fartyget ligger i hamn.

#### 16 §

##### *Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete*

Arbetsgivaren är skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete.

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en sjöolycka, en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstages stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön för högst 14 dagar, om fartyget befinner sig utomlands när arbetet förhindras, och för högst sju dagar, om fartyget befinner sig i en hamn i Finland.

Arbetsgivaren får från den lön som enligt 1 och 2 mom. ska betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen ska arbetsgivaren iaktta det som i 21 § bestäms om begränsning av kvittningsrätten.

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till ersättning vid hinder för arbete på grund av att fartyget förolyckats eller förklarats vara odugligt för istandsättande finns i 12 kap. 4 §.

#### 17 §

##### *Lönebetalningsperiod och betalningstid*

Lönen ska betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Lönebetalningsperioden kan vara högst en månad.

#### 18 §

##### *Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör*

När anställningsförhållandet upphör avslutas även lönebetalningsperioden. Fördröjs betalningen av en fordran som härrör från anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § i räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar.

Om en fordran som härrör från anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något därmed jämförbart misstag, har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna endast om han eller hon har anmärkt om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde och arbetsgivaren inte har betalat fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. Rätt till lön för väntedagarna uppkommer i dessa fall från det att den betalningstid som reserverats för arbetsgivaren har löpt ut.

19 §

*Lön som förfaller till betalning på exceptionell dag*

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, anses närmast föregående vardag som förfalldag.

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalningar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, anses även i detta fall närmast föregående vardag som förfalldag.

20 §

*Betalning av lön*

Lönen ska betalas till arbetstagaren kontant. Lönen eller en del av lönen ska betalas till det penninginstitut som arbetstagaren angett, om arbetstagaren så önskar. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för sistnämnda betalningssätt. Lönen ska betalas eller kunna tas ut på förfalldagen.

När lönen betalas ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå.

Medan fartyget ligger i hamn har arbetstagaren rätt att som förskott på lön få ett belopp som motsvarar den lön som vid den tidpunkten är obetald, i ett och samma land dock bara var sjunde dag.

På begäran av arbetstagaren ska den kontanta lönen eller förskottet betalas i utbetalningsor-

tens valuta och enligt den kurs som används av de banker som är verksamma på orten.

21 §

*Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön*

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsköningsbalken (705/2007) och statsrådets förordning om utsköningsförfarandet (1322/2007) är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

22 §

*Anhörigas rätt till tilläggslön*

Om en arbetstagare dör medan arbetsavtalet är i kraft, har maken och barn under 16 år rätt att få en ersättning som motsvarar arbetstagarens grundlön för en månad inklusive fasta tillägg. De anhöriga har samma rätt förutsatt att arbetstagaren vid sin död skulle ha varit berättigad till en sådan ersättning motsvarande lönen för sjukdomstid när anställningsförhållandet upphör som anges i 11 § 1 mom. Då dras det belopp som redan betalats eller ska betalas till arbetstagaren av från den ersättning som betalas till de anhöriga.

23 §

*Arbetstagares rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag*

En arbetstagare har rätt att i enlighet med 32 b § i kommunallagen (365/1995) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.



3 kap.

**Fria hemresor**

1 §

*Fria hemresor medan anställningsförhållandet varar*

Arbetsgivaren ska betala arbetstagarens resa till hemorten inklusive uppehälle, när

1) det är fråga om en hemresa som görs då moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet börjar,

2) arbetstagaren vill avbryta sitt havandeskap.

När arbetsgivaren permitterar en arbetstagare som befinner sig utomlands, ska arbetsgivaren betala arbetstagarens resa till hemorten inklusive uppehälle och när permitteringen upphört resan tillbaka till fartyget, om fartyget då befinner sig utomlands.

2 §

*Fria hemresor när arbetsavtalet upphör*

Arbetsgivaren ska betala arbetstagarens hemresa inklusive uppehälle, om arbetsavtalet upphör utomlands efter att ha gällt utan avbrott i minst sex månader. Arbetstagaren har inte rätt till fri hemresa, om han eller hon skulle ha kunnat säga upp arbetsavtalet så att det hade upphört att gälla i någon hamn i hans eller hennes hemland under de tre månader som föregått avtalets upphörande. Om fartyget inom en månad från arbetsavtalets upphörande beräknas anlöpa en sådan hamn från vilken resan kan ordnas med betydligt mindre kostnader, ska arbetstagaren fortsätta att arbeta tills hamnen anlöps.

Arbetsgivaren ska betala arbetstagarens hemresa inklusive uppehälle också när

1) arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker,

2) arbetsavtalet har upphävts på grund av arbetstagarens arbetsoförmåga som föranletts av sjukdom, skada eller olycksfall,

3) arbetsgivaren har upphävt arbetsavtalet utan laglig grund av en orsak som beror på arbetstagaren,

4) arbetsavtalet har upphävts under provotiden,

5) arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet av en orsak som beror på arbetsgivaren,

6) arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet på grund av en farlig smittsam sjukdom i destinationshamnen eller på grund av krigshot eller ett krigsliknande hot mot fartyget.

Om arbetstagaren inte begär fri hemresa när han eller hon säger upp eller häver sitt arbetsavtal, förlorar arbetstagaren rätten till den.

3 §

*Ordnanande av hemresa*

Arbetsgivaren ska ta hand om arrangemangen för arbetstagarens fria hemresor. Kan arbetsgivaren inte ordna resan, ska arbetsgivaren vända sig till en finsk beskickning, som ska ordna resan.

4 §

*Resekostnader som ersätts av statens medel*

Staten ersätter hälften av resekostnaderna enligt 1 § 1 mom. 1 punkten och 2 § 1 mom. samt 2 mom. 4 och 6 punkten samt hälften av resekostnaderna för den ersättande arbetstagare som kommer från Europeiska unionen eller Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Ansökan om ersättning för resekostnader ska göras skriftligt hos arbets- och näringsministeriet. Arbetsgivarens rätt att få ersättning av statens medel förfaller, om arbetsgivaren inte har ansökt om ersättning inom ett år från utgången av det kalenderår då rätten uppkom. I arbets- och näringsministeriets beslut får ändring sökas på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

4 kap.

**Arbetstagarens skyldigheter**

1 §

*Allmänna skyldigheter*

Arbetstagaren ska utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

2 §

*Skydd i arbetet*

Arbetstagaren ska iakttä den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren ska till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar, arbets- och skyddsredskap samt i den last som fartyget transporterar som han eller hon observerat och som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

3 §

*Konkurrerande verksamhet*

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förbereda av konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta, ansvarar jämte arbetsta-

garen för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

4 §

*Affärs- och yrkeshemligheter*

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Ansvarig för ersättande av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en hemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller borde ha vetat att arbetstagaren handlade obehörigt.

5 §

*Konkurrensförbudsavtal*

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan det varar (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den förstnämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal ska bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skäligen

ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan det tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som föregår anställningsförhållandets upphörande.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagarare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929), nedan *rättshandlingslagen*.

## 6 §

### *Arbetstagarens skyldighet att stanna ombord*

Under fartygets uppehåll i hamn eller på säker ankarplats måste arbetstagaren stanna ombord under sin fritid endast om detta nödvändigtvis behövs med hänsyn till fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet eller med hänsyn till fartygets förestående avresa eller förhalning, och inget annat följer av 13 kap. 19 §.

Arbetsgivaren ska anordna avgiftsfri transportförbindelse till land för arbetstagarna, om sådan kan anordnas till kostnader som med hänsyn till förhållandena är skäligen.

## 7 §

### *Arbetstagarens personliga egendom ombord*

En arbetstagarare får inte ta ombord ämnen eller föremål som kan förorsaka fara för fartyget

eller personer eller egendom ombord eller allvarligt störa den allmänna ordningen ombord.

Fartygets befälhavare har rätt att låta inspektera de utrymmen som arbetstagarna förfogar över, om det finns särskild anledning att misstänka att föremål eller ämnen som avses i 1 mom. har tagits dit. Utrymmen som är avsedda för boende får inspekteras endast om det är nödvändigt för att utreda omständigheter som inspektionen gäller. Ingen annan än fartygets befälhavare eller utsedda ordningsvakter får inspektera utrymmen som är avsedda för boende.

Inspektionen ska göras i vittnens närvaro. Vid behov har befälhavaren rätt att omhänderta i 1 mom. avsedda ämnen eller föremål som förorsakar fara eller oordning. Ämnena eller föremålen ska överlämnas till polisen eller, om det inte finns hinder för det enligt lag, återlämnas till arbetstagaren när han eller hon avlägsnar sig från fartyget.

## 8 §

### *Arbetstagarens skyldighet att närvara vid sjöförklaring*

Behövs arbetstagarens närvaro för avgivande av sjöförklaring, är arbetstagaren skyldig att stanna kvar på den ort där förklaringen ska avges till dess att förklaringen har avgetts, eller i sådan närhet av denna ort att arbetstagaren på kallelse kan infinna sig utan dröjsmål. Arbetsgivaren ska för ovan avsedda tid betala arbetstagarens lön samt bekosta arbetstagarens uppehälle och de resor som behövs för att avge sjöförklaring.

## 5 kap.

### **Familjeledighet**

## 1 §

### *Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet*

En arbetstagarare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moder-

skaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 25 vardagar.

## 2 §

### *Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden*

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagarare under moderskapspenningperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 och 12 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § eller börja följa sin tidigare arbetstid.

## 3 §

### *Vårdledighet*

En arbetstagarare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har flutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte ar-

betsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

## 4 §

### *Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet*

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 25 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iaktta en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, ska han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagarare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om detta behövs på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna ska då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

## 5 §

*Partiell vårdledighet*

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett barn med funktionsnedsättning eller ett långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, ska han eller hon ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstagarens arbetstid förkortas till hälften av arbetstiden för en heltidsanställd som sköter en motsvarande uppgift i enlighet med det alterneringssystem som tillämpas ombord.

## 6 §

*Avbrytande av partiell vårdledighet*

Avtal ska ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

## 7 §

*Tillfällig vårdledighet*

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

## 8 §

*Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående*

Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang utgående från arbetstagarens behov och arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående

avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

9 §

*Frånvaro av tvingande familjeskäl*

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbart och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. För att denna rättighet ska kunna utnyttjas krävs det att fartyget inte blir sjöodugligt på grund av arbetstagarens frånvaro.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

10 §

*Lönebetalningsskyldighet*

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst sex månader utan avbrott innan moderskapsledigheten börjar, är arbetsgivaren dock skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för moderskapsledighet på det sätt som i 2 kap. 10 § bestäms om lön för sjukdomstid.

Arbetsgivaren ska dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

11 §

*Återgång till arbetet*

När de familjeledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, ska arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

6 kap.

**Permittering**

1 §

*Definition av permittering*

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 7 §.

2 §

*Grunder för permittering*

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har i 8 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet,

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, trots vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagar endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagar och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroende- man som valts med stöd av ett kollektivavtal endast på de grunder som anges i 8 kap. 9 § 2 mom.

### 3 §

#### *Förhandsinformation och hörande av arbetstagar*

Arbetsgivaren ska på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse- och slutpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagar, kan informationen ges en representant för arbetstagar eller arbetstagar gemensamt. Informationen ska ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen getts och innan meddelande om permittering lämnas ska arbetsgivaren ge arbetstagar eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av ska ge motsvarande informa-

tion eller förhandla om permittering med arbetstagar eller deras representant.

### 4 §

#### *Meddelande om permittering*

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och permitteringen längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagar som permitteras. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagar, ska arbetsgivaren underrätta även arbetskraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

### 5 §

#### *Intyg om permittering*

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och permitteringen längd eller uppskattade längd.

### 6 §

#### *Återupptagande av arbetet efter permittering*

Om en arbetstagar är permitterad tills vidare, ska arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagar som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att

säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 §

*Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande*

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

7 kap.

**Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

1 §

*Avtal för viss tid*

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning då den avtalade tiden går ut eller det överenskomna arbetet avslutas, när fartyget har anläpt hamn.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, ska arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det

ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

*Avgångsålder*

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får trots 1 kap. 4 § avtala om att anställningsförhållandet förlängs för viss tid.

3 §

*Allmänna bestämmelser om uppsägningstider och den plats där anställningsförhållandet upphör*

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom ett skriftligt meddelande om uppsägning som ska delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, ska i stället sex månaders uppsägningstid iakttas. Det kan avtalas att arbetsgivaren ska iaktta en längre uppsägningstid än arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, får arbetstagaren iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

Arbetstagarens arbetsavtal upphör när fartyget efter det att uppsägningstiden löpt ut anläper en hamn i vilken arbetstagaren fritt kan lämna fartyget. Arbetsgivaren kan säga upp arbetsavtalet att upphöra endast i en hamn i arbetstagarens hemland eller i en hamn i det land där arbetsavtalet ingåtts. Om grunden för upphävandet av arbetsavtalet är krigshot eller ett krigsliknande hot mot fartyget eller en farlig smittsam sjukdom i destinationshamnen, upphör arbetsavtalet när ar-



betsgivaren har fört arbetstagaren till en hamn från vilken arbetstagaren tryggt kan resa hem.

4 §

*Allmänna uppsägningstider*

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) en månad, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år,
- 3) tre månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år,
- 5) fem månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 12 men högst 15 år,
- 6) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 15 år.

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dygn, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tio år.

5 §

*Upphävande av ett anställningsförhållande utan uppsägningstid*

Arbetstagaren kan upphäva sitt arbetsavtal utan uppsägningstid eller under avtalstiden så att det upphör att gälla genast, när

- 1) arbetstagaren fått veta att det i fartygets destinationshamn förekommer en farlig smittsam sjukdom,
- 2) fartyget är utsatt för krigshot eller ett krigsliknande hot,
- 3) en nära anhörig till arbetstagaren har dött eller blivit allvarligt sjuk,

4) arbetstagaren har blivit antagen till någon läroanstalt eller fått en anställning som det är viktigt för arbetstagaren att ta emot,

5) det i arbetstagarens förhållanden efter att arbetsavtalet ingåtts har skett förändringar som gör att det inte längre kan anses vara skäligt att fortsätta arbetsavtalet.

Arbetstagaren har inte rätt att upphäva sitt anställningsförhållande med stöd av 1 mom. 4 eller 5 punkten, om fartyget på grund av det skulle bli sjöodugligt, om det inte kan anställas en lämplig arbetstagare i arbetstagarens ställe. Arbetstagaren är skyldig att ersätta arbetsgivaren för kostnaderna för anställningen av en ny arbetstagare. Arbetstagarens ersättningsskyldighet kan nedsättas eller avlyftas helt och hållet med beaktande av den tid anställningsförhållandet fortgått och övriga omständigheter som påverkar saken.

6 §

*Uppsägningstid och kompensationsledighet*

Om arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker ska kvarstående i 14 § i sjöarbetstidslagen (296/1976) avsedd kompensationsledighet eller kompensationsledighet som avtalats i kollektivavtal ersättas i pengar när anställningsförhållandet upphör. Arbetstagaren kan inte utan sitt samtycke förordnas att under uppsägningstiden ta ut kompensationsledighet som tjänats in före uppsägningen.

7 §

*Försummelse att iaktta uppsägningstid*

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försumrats endast delvis, begränsar sig ersättningskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

8 §

*Tyst förlängning av avtalsförhållandet*

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden gått ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

Bestämmelsen i 1 mom. tillämpas inte, om det efter den tid som avses i momentet utförs arbete som nödvändigtvis måste utföras med tanke på fartygets, de ombordvarandes eller lastens säkerhet, och om arbetet inte varar mer än två dagar.

9 §

*Återanställande av arbetstagare*

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

10 §

*Arbetsintyg*

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran ska det i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det att anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande ska dock begäras inom fem år från det att anställningsförhållandet upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det att anställningsförhållandet upphörde, ska arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar ska arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

8 kap.

**Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

1 §

*Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder*

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

*Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person*

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsför-

måga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,

2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,

3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,

4) anlitande av rättsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren ska efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 10 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

### 3 §

#### *Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker*

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid,

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

### 4 §

#### *Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning*

Arbetstagaren ska i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, ska arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet.

Arbetsgivaren ska för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig.

Om en arbetsgivare som faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller en annan sammanslutning med stöd av ägande, avtal eller något annat arrangemang, inte kan erbjuda arbetstagaren sådant arbete som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren reda ut om det är möjligt att fullgöra skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning genom att erbjuda arbetstagaren arbete i sådana andra företag eller sammanslutningar i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

### 5 §

#### *Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse och arbetstagarens rätt till ersättning*

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagarers arbetsavtal enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 1 kap. 10 §.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker till följd av överlåtelse av rörelse, har arbetstagaren rätt till en ersättning som motsvarar en månads grundlön och eventuella fasta tillägg. Rätt till ersättning föreligger dock inte, om arbetstagaren vägrat ta emot arbete som erbjudits i enlighet med 4 §.

6 §

*Uppsägning i samband med saneringsförfarande*

Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993) får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 § i detta kapitel, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärjande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §,

2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller en programenlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 6 kap. 7 § 1 mom.

7 §

*Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död*

Om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivaren har såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningens rätten ska utnyttjas inom tre månader från det att arbetsgivaren avlidit.

8 §

*Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare*

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 5 kap. På begäran av arbetsgivaren ska arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 5 kap. 8 § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

9 §

*Uppsägningsskydd för förtroendeman*

På de grunder som avses i 2 § får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3 eller 6 § eller 7 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemannens arbetsavtal endast om förtroendemannens arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

## 10 §

*Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet*

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 3 och 4 eller 6 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002), i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt planen, eller i arbetsökande på eget eller myndigheternas initiativ och i arbetsintervjuer eller omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,

2) sammanlagt högst tio arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,

3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren ska innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

## 9 kap.

**Hävning av arbetsavtal**

## 1 §

*Hävningsgrund*

Arbetsgivaren får endast av synnerligen välgående skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som ska iakttas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsido-

sättande av arbetstagarens förpliktelser, som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet, att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser, som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet, att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Trots hävningen är arbetsavtalet i kraft tills fartyget anlöper hamn, om detta inte medför betydande olägenhet. När arbetsgivaren hävt arbetsavtalet ska arbetstagaren föras till en hamn där arbetstagaren fritt kan lämna fartyget och varifrån arbetstagaren har möjlighet att till skäliga kostnader resa till sitt hemland eller det land där arbetsavtalet har ingåtts.

## 2 §

*När hävningsrätten förfaller*

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det att avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 § föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det att hindret upphörde.

## 3 §

*Rätt att anse arbetsavtalet hävt*

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren ha anmält giltigt skäl till sin

frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte har varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

10 kap.

**Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

1 §

*Åberopande av uppsägningsgrund*

Arbetsgivaren ska verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom skälig tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 8 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 §

*Hörande av arbetstagaren och arbetsgivaren*

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 8 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 5 § eller av en orsak som avses i 9 kap. 1 §, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs, om arbetstagaren inte redan blivit hörd i fartygskommissionen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 9 kap. 1 §, ska arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 §

*Arbetsgivarens upplysningsplikt*

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 8 kap. 3 eller 6 §, ska arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbets-

kraftsservice som arbets- och näringsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 8 kap. 7 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. I lagen om offentlig arbetskraftsservice finns bestämmelser om arbetskraftsmyndigheternas uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

4 §

*Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån*

En arbetsgivare som av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3, 4, 6 eller 7 § säger upp en arbetstagare som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare, är skyldig att utan dröjsmål lämna arbets- och näringsbyrån meddelande om uppsägningen. Samma skyldighet har en arbetsgivare till vilken arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållande för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållanden för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Arbetsgivaren ska, med arbetstagarens samtycke, till meddelandet enligt 1 mom. föga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

5 §

*Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och omställningsskyddstillägg*

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 4 § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskraftsservice samt till omställningsskyddstillägg enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).

6 §

*Meddelande om upphävande av arbetsavtal*

Meddelande om upphävande av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. Ett meddelande som skickats per brev anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev anses den grund som avses i 1 kap. 5 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 9 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev.

7 §

*Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet*

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne de

för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

11 kap.

**Fartygskommissioner**

1 §

*Fartygskommissionens sammansättning*

Om det på ett fartyg i utrikestrafik regelbundet finns minst åtta arbetstagare, ska fartyget ha en fartygskommission.

Fartygskommissionen består av tre medlemmar som personalen valt inom sig och en ordförande. Ordförande är fartygets befälhavare eller någon som befälhavaren utsett. Av fartygskommissionens medlemmar representerar en befälet och två besättningen, när ärenden som gäller en medlem av besättningen behandlas. När ärenden som gäller befälet behandlas representerar två medlemmar av fartygskommissionen befälet och en medlem besättningen. Om personalgrupperna inte har valt sina representanter i fartygskommissionen, har ordföranden rätt att utse dem.

Ingen kan utan giltig orsak vägra att bli medlem i en fartygskommission.

2 §

*Fartygskommissionens uppgifter*

I fartygskommissionen behandlas ärenden som gäller uppsägning eller hävning av arbetsavtal av en orsak som beror på arbetstagaren och som konstaterats ombord på fartyget samt ärenden som gäller misstanke om att en arbetstagare begått ett brott på arbetsplatsen.

I fall som avses i 1 mom. får ett arbetsavtal inte sägas upp eller hävas förrän ärendet har behandlats i fartygskommissionen.

3 §

*Sammankallande av fartygskommissionen samt  
behandling av ärenden*

Fartygskommissionen sammanträder på kallelse av ordföranden. Fartygskommissionen är beslutför när den är fulltalig.

Fartygskommissionen ska behandla ärendena omsorgsfullt och opartiskt. Fartygskommissionen ska i den mån det är möjligt höra parterna innan den uttalar sig om ett ärende som behandlas. En arbetstagare eller fartygskommissionen kan också kalla andra som har kännedom om saken för att bli hörda av fartygskommissionen.

En arbetstagare har rätt att anlita ett biträde när ett ärende som gäller arbetstagaren behandlas i fartygskommissionen. Anlitandet av ett biträde får inte fördröja behandlingen av ärendet.

4 §

*Fartygskommissionens beslut samt protokoll  
över behandlingen*

I fartygskommissionen avgörs ärendena med enkel röstmajoritet. Om rösterna faller lika, blir fartygskommissionens åsikt det alternativ som är fördelaktigare för arbetstagaren.

Det ska föras protokoll över fartygskommissionens sammanträden. I protokollet antecknas de omständigheter som har framkommit vid behandlingen av ärendet, kommissionens beslut och eventuella avvikande meningar. Protokollet ska undertecknas av alla som deltagit i sammanträdet. Fartygskommissionens ordförande ska se till att arbetstagaren och arbetsgivaren får en kopia av protokollet.

I skeppsdagboken antecknas fartygskommissionens sammanträden och de ärenden som har behandlats vid sammanträdena. Protokollet över fartygskommissionens sammanträde i original förvaras som en särskild bilaga till skeppsdagboken, med iakttagande av vad som i 18 kap. 5 § 3 mom. i sjölagen (674/1994) föreskrivs om för-

varing av skeppsdagboken och de anteckningar som har samband med den.

5 §

*Tystnadsplikt*

Fartygskommissionens ordförande och medlemmar, arbetstagaren och arbetstagarens biträde får inte röja uppgifter som de tagit del av om arbetsgivaren eller arbetstagaren vid behandlingen i fartygskommissionen, om inte den som uppgifterna gäller uttryckligen samtycker till att uppgifterna lämnas ut.

12 kap.

**Skadeståndsskyldighet**

1 §

*Allmän skadeståndsskyldighet*

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag ska ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 5 § eller 8 eller 9 kap.

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada ska ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § i skadeståndslagen (412/1974).

Ersättning för försummelse att iaktta uppsägningstid bestäms enligt 7 kap. 7 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den finns i 6 kap. 7 § 3 mom.



## 2 §

*Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal*

En arbetsgivare som i strid med grunderna i denna lag har upphävt ett arbetsavtal ska föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Om arbetstagaren har hävt arbetsavtalet med stöd av 9 kap. 1 § på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida, ska arbetsgivaren föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning ska betalas minst tre och högst 24 månaders lön. För en förtroendemän som valts enligt ett kollektivavtal är maximibeloppet av ersättningen dock 30 månaders lön.

När ersättningen bestäms ska beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer.

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal i strid med de grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § eller har hävt avtalet i strid med de grunder som anges i 1 kap. 5 §, ska bestämmelsen i 1 mom. om ersättningens minimibelopp inte tillämpas när ersättningen bestäms. Om arbetsgivaren har hävt ett arbetsavtal enbart i strid med de grunder som anges i 9 kap. 1 §, ska som ersättning betalas minst två månaders lön.

## 3 §

*Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning*

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska, till den del den utgör ersättning till arbetsta-

garen för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades, dras av

1) 75 procent av den inkomstrelaterade dagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för tiden i fråga,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för tiden i fråga,

3) arbetsmarknadsstöd som enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för tiden i fråga.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. i punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om ett avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds

till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

4 §

*Ersättning för arbetslöshet*

Om arbetsgivaren har permitterat en arbetstagar till följd av att fartyget har förolyckats eller förklarats odugligt för iståndsättande, har arbetstagar rätt till en ersättning som motsvarar två månaders lön, dock högst för den tid arbetstagar är arbetslös. Från ersättningen ska dras av den lön som betalats för den tid arbetet varit förhindrat.

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal på grund av att fartyget har förolyckats eller förklarats odugligt för iståndsättande, har arbetstagar rätt till en ersättning som motsvarar två månaders lön, under förutsättning att detta inte ersatts i enlighet med 1 mom. Rätt till ersättning föreligger dock inte, om arbetsavtalet har sagts upp med iakttagande av minst två månaders uppsägningstid eller om den uppsägningstid som iakttas i anställningsförhållandet är minst två månader.

13 kap.

**Särskilda bestämmelser**

1 §

*Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet*

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagar på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. i rättshandlingslagen, är arbetstagar i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §

*Oskäliga villkor*

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §

*Verkningarna av ett ogiltigt villkor*

Om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagar och därför är ogiltigt, ska arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

*Föreningsfrihet*

Arbetsgivare och arbetstagar har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana förenings verksamhet. De har även rätt att bilda en förening. Arbetsgivare och arbetstagar har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt.

5 §

*Mötesrätt*

Arbetsgivaren ska tillåta att arbetstagar och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

## 6 §

*Förtroendemäns rätt att få information*

En förtroendeman har rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som avses i 1 kap. 3 § i fråga om de arbetstagare som förtroendemannen företräder.

## 7 §

*Bostadsförmån*

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt rätt när anställningsförhållandet upphör att använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter ta ut högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet el-

ler efter det att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningskostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

## 8 §

*Bestämmelsernas tvingande natur*

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

## 9 §

*Avvikelse genom kollektivavtal*

Arbetsgivarens och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 8 § rätt att avtala om vad som bestäms i 1 kap. 6 § (förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd), 2 kap. 4 § (arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete), 10 § (lön för sjukdomstid) och 17 § (lönebetalningsperiod och betalningstid), 3 kap. 1 § 2 mom. (fria hemresor vid permittering), 6 kap. 3 § (förhandsinformation och hörande av arbetstagare), 4 § (meddelande om permittering) och 7 § 2 mom. (arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering), 7 kap. 9 § (återanställande av arbetstagare) samt 10 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även avtalas om förutsättningarna att ingå ett i 1 kap. 4 § avsett arbetsavtal för viss tid och om grunderna för permittering enligt 6 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., men likväl inte förlängas den i 1 mom. 2 punkten nämnda längsta permitteringstiden, och begränsas den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 8 kap. 4 § att erbjuda arbete.

En bestämmelse i ett kollektivavtal vilken försämrar sådana förmåner som avses i för Finland bindande internationella konventioner eller Europeiska unionens rättsakter är ogiltig. I stäl-

let för den bestämmelsen ska bestämmelserna i en internationell konvention eller i Europeiska unionens rättsakter iakttas eller, om detta inte är möjligt, de bestämmelser genom vilka bestämmelserna i en internationell konvention har satts i kraft eller Europeiska unionens rättsakter har genomförts.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagens anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal ska iakttas vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, iakttas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft.

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket samt på Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

#### 10 §

##### *Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal*

En arbetsgivare som ska iakttas ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttas också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 9 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 9 § 3 mom.

#### 11 §

##### *Preskription och tid för väckande av talan*

En arbetstagens lönefordran preskriberas fem år från förfallodagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden är den-

samma också för övriga i denna lag avsedda fordringar.

Preskriptionstiden för ersättning av en personskada som orsakats en arbetstagen är dock tio år.

När ett anställningsförhållande har upphört förfaller rätten till en i 1 mom. avsedd fordran, om talan inte väcks inom tre år från det att anställningsförhållandet upphörde. Om de bestämmelser i ett kollektivavtal som ligger till grund för arbetstagens fordran dock måste anses som uppenbart mångtydiga, preskriberas fordran på det sätt som föreskrivs i 1 mom.

#### 12 §

##### *Arbetstagens död*

Om en arbetstagen dör under omständigheter som hänför sig till arbetet, ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta arbetstagens närmaste anhöriga om att arbetstagen dött.

Förliser fartyget jämte arbetstagen och kan det inte utredas när detta har skett, ska arbetstagens dödsfall anses ha inträffat vid utgången av den tid som det skulle ha tagit för fartyget att ta sig till destinationshamnen från dess sist kända position.

Arbetsgivaren betalar de direkta kostnaderna för begravningen av en arbetstagen som arbetat i utrikestrafik, om arbetstagen vid sin död skulle ha varit berättigad till sjukvård som arbetsgivaren betalar i enlighet med 2 kap. 13 §.

Arbetsgivaren ska se till att den avlidnes egendom som blivit kvar ombord överläts till den avlidnes närmaste anhöriga. Lättfördärlig egendom kan säljas för dödsboets räkning eller vid behov förstöras.

#### 13 §

##### *Arbetsgivares rätt till ersättning av statsmedel*

Om arbetsgivaren har blivit tvungen att betala sådana kostnader för en arbetstagens sjukvård eller begravning som enligt denna lag inte ska betalas av arbetsgivaren, får arbetsgivaren ersättning av statsmedel för dessa kostnader.

I fråga om ansökan om ersättning, förfall av rätten till ersättning och sökande av ändring i beslut om ersättning iakttas det som i 3 kap. 4 § föreskrivs om ersättning av hemresor.

## 14 §

*Rätt att yrka besiktning*

Gör över hälften av arbetstagarna på ett fartyg hos befälhavaren en framställning om förrättande av besiktning för att utröna fartygets sjövärdighet, dess utrustning, bemanning, lastning eller annan sådan med fartyget förenad omständighet, vars bristfällighet eller felaktighet kan äventyra arbetstagarnas säkerhet, ska befälhavaren hos en behörig besiktningsmyndighet ansöka om förrättande av besiktning.

En maskinchef, föreståndaren för ekonomiavdelning och en överstyrman har rätt att hos befälhavaren yrka på förrättande av besiktning i fråga om de delar av fartyget eller av de tillbehör eller den utrustning, över vilka han eller hon är skyldig att utöva tillsyn.

Bestämmelser om besiktning av fartyg finns i lagen om fartygs tekniska säkerhet och säker drift av fartyg (1686/2009).

## 15 §

*Framläggning*

Arbetsgivaren ska hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

Ett gällande certifikat för arbete till sjöss i enlighet med konventionen om arbete till sjöss och ett meddelande om att villkoren för arbete till sjöss iakttas ska hållas framlagda ombord på fartyg.

På fartyg i utrikestrafik ska dessa handlingar vara framlagda även på engelska.

## 16 §

*Ersättning för förlust av personlig egendom*

En arbetstagare har rätt att få ersättning av sin arbetsgivare för förlust av personlig egendom till följd av att fartyget förolyckats, utsatts för sjöröveri eller drabbats av eldsvåda eller någon annan skada. Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en utredning om den förlorade egendomen.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för egendomen enligt verkligt värde, men högst 4 080 euro, om inte något annat överenskommits. Arbetstagaren har dock rätt att få ersättning motsvarande återanskaffningsvärdet för förlorad egendom som han eller hon använder i sitt arbete. Om en arbetstagare tar ombord egendom värd mer än 8 150 euro för att använda den i arbetet, ska arbetsgivaren informeras om det på förhand. I stället för att betala ut pengar har arbetsgivaren rätt att ersätta förlorad egendom genom att skaffa ny egendom.

Maximibeloppen i 2 mom. justeras i motsvarighet till förändringen i penningvärdet vart tredje år genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

## 17 §

*Ansvar för arbetsgivarens skyldigheter i vissa fall*

Även om en arbetstagare står i anställningsförhållande till någon annan arbetsgivare än rederiet, ansvarar rederiet utöver den andra arbetsgivaren för arbetstagarens fria hemresor och arbetstagarens egendom som blivit kvar ombord samt för arbetstagarens sjukvård och begravning.

## 18 §

*Upprätthållande av ordning*

Befälhavaren och en person som bistår befälhavaren har rätt att använda sådana maktmedel som behövs för att upprätthålla ordningen på far-

tyget och som kan anses försvarliga med beaktande av hur farligt motståndet är och situationen i övrigt.

Bestämmelser om excess i samband med användning av maktmedel finns i 4 kap. 6 § 3 mom. och 7 § i strafflagen (39/1889).

Befälhavaren på ett fartyg som utför sådan befordran av passagerare som avses i 15 kap. i sjölagen kan utse ordningsvakter för att övervaka ordningen och säkerheten på fartyget och i dess omedelbara närhet. Bestämmelser om behörighetskraven för dessa ordningsvakter samt bestämmelser om deras utbildning, befogenheter och skyldigheter finns i lagen om ordningsvakter (533/1999).

#### 19 §

##### *Rätt att hindra en person från att avlägsna sig från fartyget*

Fartygets befälhavare får hindra en arbetstagar som på sannolika skäl misstänks för ett brott som begåtts ombord på fartyget från att avlägsna sig från fartyget, om det föreskrivna strängaste straffet för brottet är fängelse i minst två år och det på grund av den misstänktes personliga förhållanden, antalet misstänkta brott eller brottens art eller andra motsvarande omständigheter finns skäl att misstänka att han eller hon flyr eller annars undviker förundersökning eller rättegång, och det inte är orimligt att hindra personen från att avlägsna sig med beaktande av ärendets art och den misstänktes hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden.

När någon förhindras att avlägsna sig från fartyget ska det fattas ett skriftligt beslut, av vilket ska framgå den arbetstagar som misstänks för brottet, det misstänkta brottet samt grunderna för att personen förhindras att avlägsna sig och beslutets giltighetstid. Den misstänkte ska få en kopia av beslutet.

En arbetstagers rätt att avlägsna sig från fartyget får inte begränsas längre av vad som är nödvändigt. Beslutet ska upphävas genast när det inte längre finns några förutsättningar för att hindra personen från att avlägsna sig. Beslutet

förfaller när den som misstänks för brottet överlämnas till en behörig finsk myndighet eller en behörig myndighet i någon annan stat. Den misstänkte får inte överlämnas till en annan stats myndighet, om han eller hon till följd härav riskerar dödsstraff, tortyr eller något annat bemötande som kränker människovärdet eller om det finns grundad anledning att anta att rättegången inte blir rättvis. I fråga om utlämning för brott gäller vad som föreskrivs särskilt.

#### 20 §

##### *Straffbestämmelser som gäller arbetsgivaren och dennes företrädare*

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot

1) bestämmelserna i 1 kap. 3 § 1 mom. om skyldighet att upprätta arbetsavtalet skriftligt,

2) bestämmelserna i 2 kap. 12 § om vård av en insjuknad eller skadad arbetstagar,

3) bestämmelserna i 2 kap. 21 § 1 mom. om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt,

4) bestämmelserna i 7 kap. 10 § om skyldighet att ge arbetstagar ett arbetsintyg,

5) bestämmelserna i 13 kap. 5 § om arbetstagararnas mötesrätt på arbetsplatsen, eller

6) bestämmelserna i 13 kap. 15 § om att denna lag och vissa andra handlingar ska hållas framlagda,

ska för *överträdelse av lagen om sjöarbetsavtal* dömas till böter.

För överträdelse av lagen om sjöarbetsavtal döms också den som i strid med 2 kap. 20 § 2 mom. trots begäran låter bli att ge arbetstagar en lönespecifikation.

För brott mot diskrimineringsförbudet enligt 2 kap. 2 § föreskrivs det straff i 47 kap. 3 § i strafflagen, för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 4 § föreskrivs det straff i 47 kap. 5 § i strafflagen och för kränkning av en i 8 kap. 9 § avsedd förtroendemans rättigheter föreskrivs det straff i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

## 21 §

*Straffbestämmelser som gäller medlemmar och biträden i fartygskommissioner*

Ordföranden i en fartygskommission som uppsåtlig eller av oaktsamhet

1) inte sammankallar kommissionen i de fall som nämns i 11 kap. 2 §, eller

2) inte översänder kopior av kommissionens protokoll på det sätt som bestäms i 11 kap. 4 § 2 mom.,

ska för *fartygskommissionsöverträdelse* dömas till böter.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 11 kap. 5 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

Åklagaren får inte väcka åtal för fartygskommissionsöverträdelse, om inte målsäganden anmält brottet till åtal.

## 22 §

*Tillsyn*

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetskyddsmyndigheterna ska i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § ska iakttas.

Arbetskyddsmyndigheterna har oberoende av sekretessbestämmelserna rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som behövs för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

## 23 §

*Delegationen för sjömansärenden*

Vid utvecklandet av den lagstiftning som gäller sjömännens arbetsförhållanden och sociala förhållanden bistår arbets- och näringsministeriet av delegationen för sjömansärenden som

tillsätts av statsrådet. Bestämmelser om delegationens mandattid, sammansättning och närmare uppgifter utfärdas genom förordning av statsrådet.

## 14 kap.

**Ikraftträdande**

## 1 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 20 .

## 2 §

*Bestämmelser som upphävs*

Genom denna lag upphävs sjömanslagen (423/1978).

## 3 §

*Övergångsbestämmelser*

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iakttas eller får iakttas ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 15 § i sjömanslagen, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 15 § i sjömanslagen tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet har vunnit laga kraft.

Skyldigheten enligt 13 kap. 15 § att hålla ett i 2 kap. 6 § avsett allmänt bindande kollektivavtal framlagt för arbetstagarna börjar gälla den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i den i 6 § i lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) avsedda föreskriftssamling som justitieministeriet

svarar för och det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

Tillstånd till undantag som beviljats en utländsk arbetsgivare med stöd av 86 § i sjömanslagen är i kraft fram till det datum som anges i beslutet om tillstånd till undantag.

---

## Lag

### om ändring av 1 och 5 § i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001) 1 och 5 § som följer:

#### 1 §

##### *Nämndens uppgift*

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställer genom sitt beslut huruvida ett riksomfattande kollektivavtal som har tillställts nämnden med stöd av 2 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) är representativt inom sitt tillämpningsområde på det sätt som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller i 2 kap. 6 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal ( / ).

#### 5 §

##### *Tidpunkten från vilken ett allmänt bindande kollektivavtal ska tillämpas*

När nämnden fastställer ett kollektivavtals allmänt bindande verkan ska den bestämma att kollektivavtalet ska börja tillämpas från den tidpunkt då det träder i kraft.

Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs vid någon annan tidpunkt än i samband med att avtalet träder i kraft, kan det bestämmas att tillämpningen av avtalets allmänt bindande verkan ska börja vid en senare tidpunkt än vad som anges i 1 mom., om det finns grundad anledning till detta.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

---

## Lag

### om ändring av 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 37 § som följer:



## 37 §

*Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägningsskydd*

I fråga om uppsägning av en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning

av arbetsavtal för en förtroendeman eller ett förtroendeombud och i 8 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal ( / ) om uppsägning av en förtroendemans arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

**Lag****om ändring av sjömansservicelagen**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i sjömansservicelagen (447/2007) 2 § 1 och 2 punkten, 3 § 1 och 4 mom., 6, 11 och 13 §, 14 § 1 mom., 16 och 18 §, 19 § 1 mom. och 28 § som följer:

## 2 §

*Definitioner*

I denna lag avses med

- 1) *sjöman* en arbetstagare enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal ( / ),
- 2) *finsk arbetsgivare* en arbetsgivare enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal,

## 6 §

*Statsandel*

Arbets- och näringsministeriet betalar ett lika stort belopp i statsandel till sjömansservicebyrån som det sammanlagt inflyter av sjömäns och arbetsgivares serviceavgifter enligt 4 § samt serviceavgifter som bestäms utifrån avtal enligt 5 §.

## 3 §

*Sjömansservicebyrån*

Sjömansservicebyrån finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet. Byrån är samarbetsorgan vid organiseringen och förenhetligandet på ett ändamålsenligt sätt av den lagstadgade och den frivilliga sjömansserviceverksamheten i hemlandet och utomlands såväl till sjöss som i hamnarna.

Sjömansservicebyrån får inte utan arbets- och näringsministeriets samtycke inneha aktiemajoriteten i aktiebolag eller motsvarande bestämmanderätt i andra företag, med undantag av bostadsaktiebolag och fastighetsbolag.

## 11 §

*Betalning av statsandel*

För statsandelen enligt 6 § ska sjömansservicebyrån tillställa arbets- och näringsministeriet en utredning över det samlade beloppet av de serviceavgifter som arbetsgivarna innehållit under det föregående kvartalet och motsvarande arbetsgivaravgift samt de serviceavgifter som bestämts utifrån avtal enligt 5 §.

Arbets- och näringsministeriet betalar statsandelen till sjömansservicebyrån inom en månad från det att utredning enligt 1 mom. har lämnats in. Statsandelen betalas kvartalsvis.

13 §

*Sjömansservicebyråns representantskap*

Arbets- och näringsministeriet utser sjömansservicebyråns representantskap för fyra kalenderår åt gången.

Representantskapet består av 11 medlemmar med personliga ersättare. Av medlemmarna och ersättarna ska en företrädare arbets- och näringsministeriet, en finansministeriet och en kommunikationsministeriet. Av de övriga medlemmarna och ersättarna ska fyra företrädare arbetsgivarerna och fyra löntagarna. Av löntagarna ska två företrädare manskapet, en däcksbefälet och en maskinbefälet.

Arbets- och näringsministeriet utser medlemmarna och ersättarna på förslag av de organisationer som företräder arbetsgivarerna och arbetstagarerna. Om organisationerna inte lägger fram sitt förslag inom den tid som ministeriet utsatt, bestämmer ministeriet om medlemmarna och ersättarna utan något förslag.

På beslut om representantskapets sammansättning tillämpas 4 a § 2 och 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

14 §

*Ordföranden för representantskapet och komplettering av representantskapet*

Arbets- och näringsministeriet utser ordföranden och vice ordföranden för representantskapet bland de medlemmar som företräder ministerierna.

16 §

*Extra representantskapsmöte*

Extra representantskapsmöte ska hållas om arbets- och näringsministeriet så beslutar, om styrelsen anser det vara behövligt eller om minst sex medlemmar av representantskapet skriftligen kräver det för behandling av ett uppgivet ärende. Ett extra möte ska också hållas, om revisorerna på grundval av verkställd revision yrkar på det.

18 §

*Representantskapsmedlemmarnas arvoden*

Arbets- och näringsministeriet fastställer representantskapsmedlemmarnas arvoden, som betalas av sjömansservicebyråns medel.

19 §

*Sjömansservicebyråns styrelse*

Arbets- och näringsministeriet utser sjömansservicebyråns styrelse för fyra kalenderår åt gången.

28 §

*Närmare bestämmelser*

Närmare bestämmelser om sjömansservicebyråns organ, deras uppgifter och verksamhet utfärdas genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

Denna lag träder i kraft den

20 .

## Lag

### om ändring av 2 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) 2 § 3 mom. som följer:

2 §  
*Tillämpningsområde*

Däremot ska lagen tillämpas ombord på finska fartyg i fråga om arbeten som omfattas av lagen om sjöarbetsavtal ( / ) också när de befinner sig utanför Finlands gränser.

-----  
Denna lag tillämpas inte på fartyg som hålls i trafik av företag som bedriver handelssjöfart när fartygen befinner sig utanför Finlands gränser.

-----  
Denna lag träder i kraft den 20 .

## Lag

### om ändring av 5 § i lagen om alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om alterneringsledighet (1305/2002) 5 §, sådan den lyder i lag 1127/2007, som följer:

5 §  
*Tid i arbetet som villkor för alterneringsledighet*

Ett villkor för alterneringsledighet är att den alterneringslediga omedelbart innan alterneringsledigheten börjar har varit i sådant arbete som avses i 2 § hos och stått i anställningsförhållande till samma arbetsgivare i minst 13 månader utan avbrott. Tidsperioden om 13 månader kan omfatta en oavlönad frånvaro om högst 30 kalenderdagar. Frånvaro på grund av sjukdom

eller olycksfall jämställs med tid i arbete när denna bestämmelse tillämpas.

Då den tid i arbetet som avses i 1 mom. räknas ut beaktas även den tid som den alterneringslediga har stått i anställningsförhållande till en i 1 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 1 kap. 10 § i lagen om sjöarbetsavtal ( / ) avsedd överlåtare av rörelse eller till ett offentlig-rättsligt samfund som är föremål för en omorganisering som kan jämföras med överlåtelse.

-----  
Denna lag träder i kraft den 20 .

## Lag

### om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000) 1 och 3 §, 8 § 2 mom. och 13 § 1 mom., av dem 8 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1634/2009, som följer:

#### 1 §

##### *Lagens syfte och tillämpningsområde*

Syftet med lagen om lönegaranti för sjömän är att i händelse av arbetsgivarens insolvens trygga betalningen av i lagen om sjöarbetsavtal ( / ) avsedda arbetstagares fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet.

#### 3 §

##### *Villkor som gäller fordran*

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i lagen om sjöarbetsavtal avsedd arbetstagares anställningsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

#### 8 §

*Maximalt belopp i vissa fall av skadestånd eller gottgörelse och lön för väntetid vilka betalas enligt lönegarantin*

Av den lön för väntetid som avses i 2 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal betalas inte mer

än vad som enligt lönegarantin betalas för de fordringar vars fördröjda betalning skyldigheten att betala lön för väntetid grundar sig på.

#### 13 §

##### *Betalning enligt lönegarantin*

Betalning enligt lönegarantin sker inom en vecka efter lönegarantibeslutet. På lönegarantibeloppet verkställs förskottsinnehållning enligt lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) och innehålls övriga avgifter som enligt lag ska avdras från i lagen om sjöarbetsavtal avsedda arbetstagares lön, om inte något annat bestäms någon annanstans. Utmätning av lön och lönebetalningsförbud gäller även vid betalning enligt lönegarantin.

Denna lag träder i kraft den 20 .

## Lag

### om ändring av 1 kap. 7 § och 11 kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 1 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten och 11 kap. 7 §, av dem 11 kap. 7 § sådan den lyder i lag 312/2010, som följer:

1 kap.	11 kap.
<b>Allmänna bestämmelser</b>	<b>Samarbete i anslutning till verkställigheten</b>
7 §	7 §
<i>Definitioner</i>	<i>Arbetsgivarens rätt att få uppgifter</i>
<p>I denna lag avses med</p> <p>2) <i>anställningsförhållande</i> ett avtalsförhållande mellan arbetsgivaren och en arbetstagare enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal ( / ) samt ett avtalsförhållande (<i>läroavtalsutbildning</i>) mellan arbetsgivaren och en läroavtalsstuderande enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) och lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998),</p>	<p>Arbetsgivaren har för att fullfölja den skyldighet som anges i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter avgiftsfritt av arbets- och näringsbyrån få information om huruvida en person som arbetsgivaren namngett är arbets sökande vid arbets- och näringsbyrån.</p>
	Denna lag träder i kraft den 20 .

## Lag

### om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 1 kap. 5 § 1 mom. 3 punkten, 2 kap. 9 § 3 mom., 5 kap. 12 § 1 mom. och 6 kap. 3 a § 1 mom.,  
av dem 2 kap. 9 § 3 mom. sådant det lyder i lag 344/2009 och 6 kap. 3 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 1188/2009, som följer:

1 kap.	3)
<b>Allmänna bestämmelser</b>	<i>anställningsförhållande</i>
5 §	sådant arbete som
<i>Definitioner</i>	utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal ( / ) eller på grundval av ett läroavtal enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) eller lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998) och som inte utförs i egenskap av företagare enligt 6 §,
I denna lag avses med	

2 kap.

**Arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner**

9 §

*Att lämna arbetet och att bli uppsagd*

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp på en grund som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller i 8 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal eller vars arbetsavtal har hävts på grundval av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller 9 kap. 1 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal, bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden eller hävningen inom tre månader efter det att anställningsförhållandet upphört, kan det innan ett slutligt avgörande i arbetsavtalsärendet har fattats inte anses att arbetstagaren själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att anställningsförhållandet upphörde, om det inte kan anses att bestridandet är uppenbart grundlöst.

5 kap.

**Förutsättningar för erhållande av arbetslöshetsdagpenning**

12 §

*Rätt till inkomstrelaterad dagpenning för den som arbetar inom sjöfarten (tilläggsförsäkring)*

En i Finland bosatt arbetstagare som utför i lagen om sjöarbetsavtal avsett arbete på ett ut-

ländskt handelsfartyg i utrikesfart har rätt till inkomstrelaterad dagpenning enligt bestämmelserna om löntagare i denna lag, om den arbetslöshetskassa vars medlem han eller hon är på de villkor och grunder som social- och hälsovårdsministeriet fastställt har ordnat tilläggsförsäkring. På finansieringen av tilläggsförsäkringen tillämpas bestämmelserna om statsandel i 2 kap. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998). Till övriga delar ansvarar arbetslöshetskassan i fråga för finansieringen av tilläggsförsäkringen.

6 kap.

**Arbetslöshetsdagpenningens belopp och varaktighet**

3 a §

*Betalning av förhöjningsdel och förhöjd tjänstdel sedan en lång arbetshistoria avslutats*

Förhöjningsdelen betalas till en arbets sökande som har förlorat sitt arbete av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker enligt 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § i arbetsavtalslagen, av motsvarande orsaker enligt lagen om sjöarbetsavtal eller av motsvarande orsaker i anslutning till en offentlig sammanslutnings verksamhet och som innan han eller hon förlorade sitt arbete har varit minst 20 år i arbete på det sätt som avses i 11 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

**Lag**

**om ändring av lagen om sjömanspensioner**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjömanspensioner (1290/2006) 2 § 1 mom. 1 och 2 punkten, det inledande stycket i 4 § 1 mom. och det inledande stycket i 4 § 2 mom., 10 § 1 mom., 78 § 3 mom. 7 punkten och 142 § 2 mom., av dem det inledande stycket i 4 § 1 mom. sådant det lyder i lag 968/2008 och 78 § 3 mom. 7 punkten sådan den lyder i lag 941/2010, som följer:

## 2 §

*Centrala definitioner*

I denna lag avses med

1) *arbetstagare* sjömän i ett anställningsförhållande enligt lagen om sjöarbetsavtal ( / ),

2) *anställningsförhållande* ett anställningsförhållande som grundar sig på ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal eller motsvarande anställningsförhållande på ett utländskt fartyg,

## 4 §

*Arbetstagare som omfattas av lagens tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på arbetstagare som utför i lagen om sjöarbetsavtal avsett arbete

Denna lag tillämpas också på arbetstagare som utför sådant arbete som motsvarar i lagen om sjöarbetsavtal avsett arbete på

## 10 §

*Arbetslösa arbetstagares rätt till ålderspension vid sänkt pensionsålder*

En arbetstagare, vars anställningsförhållande har upphört innan han eller hon har nått den sänkta pensionsålder som anges i 8 § 2 mom. till följd av att fartyget sålts eller tagits ur trafik eller att arbetskraften minskats eller att arbetstagaren sagt upp sitt arbetsavtal eller hävt det på grunder som anges i 7 kap. 5 § eller 9 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal, har rätt att gå i ålderspension vid den i 8 § 2 mom. angivna sänkta pensionsålder som arbetstagaren har intjänat före anställningsförhållandets slut, och den ålderspension som beviljas honom eller henne be-

stäms i enlighet med 66—70 §. Dessutom förutsätts att arbetstagaren uppnår den i 8 § 2 mom. angivna sänkta pensionsåldern inom fem år efter det att anställningsförhållandet upphörde och att arbetstagaren för denna tid har rätt till dagpenning eller arbetsmarknadsstöd i enlighet med lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller till arbetslöshetspension i enlighet med 22 § i lagen om införande av lagen om sjömanspensioner (1291/2006). Ett avbrott i utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning, arbetsmarknadsstöd eller pension lämnas dock obeaktat, om avbrottet inte har fortgått i en sammanhängande period på mer än 60 dagar.

## 78 §

*Arbetsinkomster som berättigar till pension*

Som sådan ersättning för arbete som avses i 1 mom. betraktas bland annat inte

7) lön för väntedagar enligt 2 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal,

## 142 §

*Innehållning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift, betalning av pensionsförsäkringsavgift och indrivning av arbetstagarens pensionsförsäkringsavgift*

Arbetsgivaren ska betala den pensionsförsäkringsavgift som han innehållit på arbetstagarens lön och sin egen motsvarande pensionsförsäkringsavgift till pensionskassan senast den 10 dagen i den andra kalendermånaden efter den lönebetalningsperiod som avses i 2 kap. 17 § i lagen om sjöarbetsavtal (*förfallodag för pensionsförsäkringsavgift*). Inom samma tid ska arbetsgiva-

ren kalendermånadsvis sända pensionskassan en redovisning över pensionsförsäkringsavgifterna per fartyg av vilken framgår beloppet av de pensionsförsäkringsavgifter som innehållits på ar-

betstagarnas löner och arbetsgivarens motsvarande pensionsförsäkringsavgift.

—————  
Denna lag träder i kraft den 20 .

## Lag

### om ändring av 9 kap. 4 och 5 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 9 kap. 4 § 2 mom. och 5 § 2 mom. som följer:

9 kap.

#### Föräldradagpenningar

4 §

##### Särskild moderskapspenning

—————  
För betalning av särskild moderskapspenning förutsätts att den försäkrade är arbetsför och att annat arbete inte kan ordnas för henne på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) eller i 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal ( / ) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Vidare förutsätts att den försäkrade inte heller är i något annat förvärvsarbete eller i eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

5 §

##### Särskild moderskapspenningsperiod

—————  
Om arbetsgivaren för en försäkrad som är berättigad till särskild moderskapspenning ordnar annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen eller 2 kap. 3 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden och om detta arbete inte äventyrar den försäkrades eller fostrets hälsa på det sätt som avses i 4 § 1 mom. i detta kapitel, betalas inte särskild moderskapspenning för arbetsdagarna. För arbetsdagar betalas särskild moderskapspenning inte heller till en försäkrad som under tiden för den särskilda moderskapspenningsperioden utför eget arbete, med undantag för arbete som utförs i det egna hushållet.

—————  
Denna lag träder i kraft den 20 .



**Lag****om ändring av 6 § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) 6 § 1 mom., sådant det lyder i lag 635/2004, som följer:

6 §	bord på ett finskt fartyg i en anställning som avses i lagen om sjöarbetsavtal ( / ).
<i>Tjänstgöring ombord på ett finskt fartyg</i>	_____
Lagstiftningen om social trygghet enligt denna lag tillämpas på en person som tjänstgör om-	Denna lag träder i kraft den 20 .
_____	_____

**Lag****om ändring av 15 kap. 4 § i sjölagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i sjölagen (674/1994) 15 kap. 4 § 3 mom. som följer:

15 kap.	Vad som i nämnda 19 § bestäms om arbetstagare gäller också passagerare.
<b>Befordran av passagerare och resgods</b>	_____
4 §	_____
<i>Passagerarens förpliktelser</i>	_____
Bestämmelser om tvångsmedel finns i 13 kap. 18 och 19 § i lagen om sjöarbetsavtal ( / ).	Denna lag träder i kraft den 20 .
_____	_____

## Lag

### om ändring av 10 § i lagen om sjöfartsskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om sjöfartsskydd på vissa fartyg och i hamnar som betjänar dem och om tillsyn över skyddet (485/2004) 10 § 4 mom. som följer:

10 §	kerhet på fartyget finns i 13 kap. 18 § i lagen om sjöarbetsavtal ( / ).
<i>Rätt att utföra säkerhetskontroller</i>	_____
-----	
Bestämmelser om fartygets befälhavares rätt och skyldighet att upprätthålla ordning och sä-	Denna lag träder i kraft den 20 .
	_____

## Lag

### om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport (1277/2007) 6 § 2 mom. som följer:

6 §	(433/1984) eller lagen om samarbete inom företag (334/2007). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de arbetstagargrupper vars anställningsvillkor avtalet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå vilka villkor som ska iakttas i stället för bestämmelser i lag.
<i>Överenskommelse genom kollektivavtal</i>	_____
-----	
Genom ett kollektivavtal som ska iakttas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan annat överenskommas än vad som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal ( / ), sjöarbetstidslagen (296/1976), semesterlagen för sjömän	Denna lag träder i kraft den 20 .
	_____

## Lag

### om ändring av 1 § i lagen om ordningsvakter

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om ordningsvakter (533/1999) 1 § 1 och 2 mom., sådana de lyder, 1 § 1 mom. i lag 310/2006 och 2 mom. i lag 285/2002, som följer:

1 §

#### *Tillämpningsområde*

I denna lag bestäms om de skyldigheter och befogenheter som den som med stöd av lagen om sammankomster (530/1999), lagen om friluftsliv (606/1973), lagen om sjöarbetsavtal ( / ), ordningslagen (612/2003) eller lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet (308/2006) har utsetts att övervaka ordning och säkerhet (*ordningsvakt*) har i sitt uppdrag samt om hur en sådan person ska godkännas för uppdraget, till den del något annat inte bestäms i nämnda lagar eller i någon annan lag.

Denna lag tillämpas också på den som med anledning av ett sådant uppdrag som avses i 9 § 2 mom. i lagen om privata säkerhetstjänster (282/2002) har utsetts att fullgöra ordningsövervakningsuppgifter som grundar sig på en lag som nämns i 1 mom. På arbetstagare som avses i 1 kap. 1 § i lagen om sjöarbetsavtal och som med stöd av den lagen har utsetts till ordningsvakter tillämpas utöver denna lag också lagen om sjöarbetsavtal och andra bestämmelser om sjöarbete.

—————  
Denna lag träder i kraft den 20 .

## Lag

### om ändring av 74 och 75 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i inkomstskattelagen (1535/1992) 74 § 6 mom. och 75 § 1 mom., av dem 74 § 6 mom. sådant det lyder i lag 1165/2000, som följer:

74 §

#### *Sjöarbetsinkomst*

—————  
Sjöarbetsinkomst är också  
1) annan inkomst enligt lagen om sjöarbetsavtal ( / ) eller motsvarande utländska bestämmelser än sådan som avses i 1 mom. och som erhållits från en arbetsgivare som avses i 1 mom.,

2) ersättning enligt fångstens storlek för arbete ombord på ett fiskefartyg.

—————  
75 §

*Skattefria ersättningar till personer som erhåller sjöarbetsinkomst*

Som skattepliktig inkomst betraktas inte ersättning för en genomsnittlig skäligen ökning av

