

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi merimieslain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi merimieslain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomia sekä hoitovapaita koskevia säännöksiä. Vanhemmuuteen perustuvien vapaiden ohella ehdotetaan säädettäväksi myös työntekijän oikeudesta olla tilapäisesti poissa työstä silloin, kun työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Poissaolo-oikeuden käyttämisen edellytyksenä olisi kuitenkin, että alus pysyy merikelpoisena.

Ehdotetut äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaita koskevat säännökset vastaavat sisällöltään pitkälti voimassa olevan merimieslain säännöksiä. Perhevapaita koskevien säännösten soveltamisen helpottamiseksi ehdotetaan vapaiden käyttöön liittyvien ilmoitusaikojen sekä niiden laskemisajankohdienten yhtenäistämistä. Lisäksi hoitovapajaksojen vähimmäispituutta ehdotetaan lyhennettäväksi.

Esityksen tavoitteena on saattaa merimieslain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomia sekä hoitovapaita koskevat säännökset vastaamaan Euroopan unionin neuvoston direktiiviä, jolla on toimeenpantu Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainlomaa koskeva sopimus. Esityksessä on otettu huomioon myös toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY vaatimukset äitiysloman pakollisuudesta.

Säännökset, jotka koskevat äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaita ilmoittamista, poissaoloa pakottavan perhesyyn vuoksi, työhönpaluuta perhevapaalta sekä säännösten pakottavuutta, on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1999. Muilta osin laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1999.

---

**YLEISPERUSTELUT**

**1. Nykytila**

**1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö**

Merimieslain 32 §:n mukaan työntekijällä on oikeus raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi saada äitiys-, isyys- tai vanhempainlomaksi se aika, jolta hänellä on oikeus sairausvakuutuslain (364/1963) mukaan määräytyvään äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan.

Sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha-

kausi on 105 arkipäivää. Äitiysraha-kausi alkaa sairausvakuutuslain 23 §:n 1 momentin mukaan aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyksiaikaa tai jos lapsi syntyy tätä aikaisemmin, lapsen syntymästä. Merimieslaissa ei ole säädetty äitiysloman käyttämiseen liittyvästä yleisestä ilmoitusvelvollisuudesta. Jos työntekijä kuitenkin aloittaa äitiyslomansa aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyksiaikaa, äitiyslomasta on 32 §:n 2 momentin mukaan ilmoitettava

työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa, jollei työnantajan ja työntekijän kesken ole sovittu muuta.

Äitiysloman vähimmäispituus on lakisääteinen, mutta sen pitäminen ei ole lain mukaan pakollista. Merimieslaissa ei ole säännöstä, jonka mukaan työntekijä ei voi luopua oikeudestaan äitiyslomaan eikä säännöstä työnteosta äitiysloman aikana.

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada ennen synnytystä erityisäitiyslomaa, mikäli hänen työhönsä tai työpaikkansa olosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle. Oikeus erityisäitiysrahaan ja erityisäitiyslomaan jatkuu varsinaisen äitiysloman alkamiseen saakka.

Sairausvakuutuslain 23 §:n 3 momentin mukaan lapsen isällä on oikeus yhteensä kuudelta arkipäivältä suoritettavaan isyyssrahaan joko äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Tämän lisäksi isällä on oikeus pitää isyysslomaa äitiysrahakaudella vähintään kuusi ja enintään 12 arkipäivää. Merimieslain 32 a §:n 2 momentin mukaan isyysslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa. Valinnaisena aikana äitiys- tai vanhempainrahakaudella pidettävästä isyysslomasta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen isyyssloman alkamista.

Sairausvakuutuslain 23 §:ssä tarkoitettua vanhempainrahaa maksetaan lapsen äidille tai isälle äitiysrahakauden päättymisestä lukien, kunnes äitiysrahakauden alkamisesta on ensimmäinen suorituspäivä mukaan lukien kulunut 263 arkipäivää. Merimieslain 32 a §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus pitää vanhempainlomaa enintään kahdessa jaksossa. Jakson vähimmäispituus on 25 arkipäivää.

Merimieslain 32 a §:n 2 momentin mukaan vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vanhempainlomasta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista.

Työntekijällä on merimieslain 32 §:n 1 momentin mukaan oikeus saada hoitovapaata hoitaakseen alle kolmevuotiasta lasta. Hoito-

vapaan saamisen edellytyksenä on, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä samanaikaisesti tätä oikeutta. Hoitovapaa-oikeus on merimieslain 32 b §:n 1 momentissa jaksoteltu siten, että työntekijällä on oikeus yhteen hoitovapajaksoon hoitaakseen alle kaksivuotiasta lasta ja yhteen jaksoon hoitaakseen kaksi vuotta täyttäneitä, mutta alle kolmevuotiasta lasta. Alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi käytettävän hoitovapaan alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on 32 b §:n 2 momentin mukaan ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä. Hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa isyys- ja vanhempainloman sekä hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle. Perusteltuna syynä pidetään sellaista ennalta-arvaamatonta ja olennaista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon ilmoittaessaan loman ajankohdasta. Vanhempainloman ja hoitovapaan ajankohdan muuttamisesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteuttamista. Isyyssloman ajankohdan muuttamiselle ei ole säädetty vähimmäisilmoitusaikaa.

Jos työntekijän alle 10-vuotias lapsi tai muu hänen kodissaan pysyvästi asuva alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti, työntekijällä on merimieslain 32 c §:n mukaan oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata järjestääkseen lapselle hoidon tai hoitaakseen tätä. Lapsella tarkoitetaan paitsi omaa lasta, myös aviopuolison ja avopuolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa olevaa lasta. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen silloin, kun lapsi sairastuu. Säännös ei sen sijaan koske tilanteita, joissa työntekijän työstä poissaolo johtuu lapsen hoitajan sairaudesta.

Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä jää aluksesta ja palaa alukseen Suomen satamassa.

Merimieslain 32 §:n 4 momentin mukaan työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman eikä hoitovapaiden ajalta. Työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan äitiysloman ajalta palkkaa sellaiselle työntekijälle, joka on ollut yhtä-

jaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta. Tällöin palkka maksetaan noudattaen, mitä merimieslain 25 §:ssä säädetään sairausajan palkan maksamisesta. Jos raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja äitiysloma ovat yhdenjaksoisia, työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pidemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 momentissa säädetään sairausajan palkan osalta.

Merimieslain 32 §:n 5 momentissa on erityissäännös raskaana olevan työntekijän oikeudesta käydä työaikana synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa ilman palkan menetystä, mikäli näitä tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

## 1.2. Kansainvälinen sääntely

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on hyväksynyt äitiyssuojelua koskevan sopimuksen n:o 103 vuonna 1952 ja vuonna 1981 yleissopimuksen n:o 156 (SopS 72/1983), joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samantyyppisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua valmentauduttaessa työelämää varten, siirryttäessä tai osallistuttaessa siihen taikka uralla edettäessä. Yleissopimusta täydentää ILO:n suositus n:o 165, joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samantyyppisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua. Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan (SopS 44/1991) II osan 8 artikla koskee naistyöntekijöiden äitiyssuojelua.

Euroopan unionin neuvosto on antanut vuonna 1992 direktiivin toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 92/85/ETY, jäljempänä *raskaussuojeludirektiivi*. Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöistä UNICE, joka edustaa teollisuutta ja työnantajia, CEEP, joka edustaa julkisen sektorin yrityksiä ja EAY (ETUC), joka edustaa työntekijöitä, tekivät vanhempainloma koskevan sopimuksen joulukuussa 1995. Sopimus on saatettu jäsenvaltioita sitovaksi Euroopan unionin neuvoston direktiivillä 96/34/EY, joka hyväksyttiin 3 päivänä kesäkuuta 1996.

ILO:n sopimusten, Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan ja EU:n direktiivien sisältö ja vaikutukset on selvitetty eduskun-

nalle hallituksen esityksessä työ sopimuslain muuttamisesta (HE 37/1998 vp). Raskaussuojeludirektiivin sisältö on lisäksi selvitetty hallituksen esityksessä ETA-sopimuksen pöytäkirjan 47 ja tiettyjen liitteiden muuttamista koskevan ETA:n sekakomitean päätöksen n:o 7/94 eräiden määräysten hyväksymisestä (HE 56/1994 vp). Raskaussuojeludirektiivin asettamien vähimmäisvaatimusten täyttämiseksi hallitus antoi eduskunnalle esityksen merimieslain 32 §:n muuttamisesta (HE 180/1994 vp).

## 1.3. Nykytilan arviointi

Merimieslain vanhempainvapaita koskevat säännökset ovat lain 32 ja 32 a—32 c §:ssä. Ne vastaavat rakenteeltaan ja sisällöltään työ sopimuslain (320/1970) kumottuja 34 ja 34 a—34 g §:n säännöksiä.

Työ sopimuslain vanhempainvapaita koskevien säännösten muuttamistarvetta perusteltiin säännösten monimutkaisuudella, joka johtui muun muassa eri vapaiden käytön edellytyksenä olleista eri pituisista ilmoitusajoista. Myös merimieslaissa säädetyt ilmoitusajat vaihtelevat vapaasta riippuen yhdestä kuukaudesta kolmeen kuukauteen. Lisäksi eri vapaiden määräajat lasketaan eri ajankohdista lukien.

Euroopan unionin vanhempainloma koskevan direktiivin ja siihen liitetyn vanhempainloma koskevan sopimuksen mukaan jäsenvaltioiden tulee säätää työntekijän oikeudesta työstä poissaoloon pakottavista perhesyistä. Voimassa olevan merimieslain mukaan työntekijällä on oikeus olla poissa työstä neljä päivää alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairauden vuoksi. Merimieslaissa ei sen sijaan ole nimenomaista säännöstä työntekijän oikeudesta olla tilapäisesti poissa työstä muiden pakottavien perhesyiden vuoksi. Tämän vuoksi merimieslakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, joka täyttää direktiivin asettamat vaatimukset.

Raskaussuojeludirektiivi edellyttää, että työntekijällä on pakollinen kahden viikon äitiysloma ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Vaikka voimassa olevassa merimieslaissa ei ole nimenomaista säännöstä äitiysloman pakollisuudesta, merimieslain ja sairausvakuutuslain säännösten on kuitenkin katsottu täyttäneen raskaussuojeludirektiivin mainitun vaatimuksen. Perhevapaita koskevia säännöksiä uudistettaessa äitiysloman pakollisuutta koskeva säännös lisättiin työ sopimus-

lakiin, ja se ehdotetaan lisättäväksi myös merimieslakiin.

## 2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen keskeisenä tavoitteena on saattaa merimieslain säännökset vastaamaan Euroopan unionin vanhempainvapaita ja raskaus-suojelua koskevia säännöksiä. EU-lainsäädännöstä johtuvien velvoitteiden täyttämisen lisäksi ehdotetaan, että merimieslain vanhempainvapaita koskevat säännökset saateetaan vastaamaan työsopimuslain uuden 2 a luvun (357/1998) säännöksiä siltä osin kuin muutokset ovat perusteltuja toteuttaa laivatyössä.

Esityksellä pyritään selkeyttämään voimassa olevan lain äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainloma- sekä hoitovapaasäännöksiä.

Säännösten soveltamisen helpottamiseksi ehdotetaan vapaiden käyttöön liittyvien ilmoitusaikojen sekä niiden laskemisajankoh- tien yhtenäistämistä. Kunkin vapaan käytöstä olisi ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisajan- kohtaa. Ilmoitettujen vapaiden ajankohdan muuttaminen olisi puolestaan mahdollista kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ajankohdan muuttamiselta edellytettäisiin eräitä poikkeuksia lukuunottamatta perusteltua syy- tä.

Ehdotetuilla vapaiden käyttöön liittyvillä ilmoitusajoilla sekä jo ilmoitettujen vapaiden ajankohdan muuttamiseen liittyvällä perustellun syyn vaatimuksella on pyritty otta- maan huomioon eri osapuolten tarpeet. Työnantajalla tulisi olla riittävän pitkä aika varautua työntekijän poissaolosta johtuviin seurauksiin, kuten sijaisten hankkimiseen tai töiden uudelleen järjestelyihin. Toisaalta huomioon pitää ottaa myös perhevapailla olevien työntekijöiden sijaiset, joiden työ- suhteiden pituudet ovat useimmiten kytketyt ilmoitettujen perhevapaiden ajankohtiin. Perhevapaan keskeyttäminen tai sen ajankohdan siirtäminen tulisi siten olla mahdollista ai- noastaan silloin, kun siihen on lapsen hoito- edellytyksissä tapahtuneeseen muutokseen

liittyvä perusteltu syy. Perustellun syyn vaati- musta olisi arvioitava samalla tavoin kuin voimassa olevan merimieslain 32 a ja 32 b §:ssä säädettyä perustellun syyn vaati- musta. Muuttamisperusteen painavuuden- harkinnassa olisi kuitenkin otettava huomi- oon myös se, kuinka pitkäaikaisen vapaan ajankohdan muuttamisesta kullakin kerralla on kysymys.

## 3. Esityksen vaikutukset

### 3.1. Taloudelliset vaikutukset

Koska sairausvakuutuslain äitiys-, eri- tyisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausia ei ehdoteta muutettaviksi, esityksellä ei ole välittömiä julkiseen talouteen liittyviä vaikutuksia. Säännösehdoituksilla ei myös- kään ehdoteta muutettavaksi työnantajan pal- kanmaksuvelvoitteita vapaiden ajalta. Toi- saalta jos perhevapaiden käyttö lisääntyy, tarve sijaisten käyttöön sekä tehtävien uudel- leen järjestelyyn kasvaa, josta puolestaan voi aiheutua vähäistä henkilöstökustannusten nousua.

### 3.2. Muut vaikutukset

Esityksen tavoitteena on helpottaa van- hempainvapaiden käyttöä. Esimerkiksi hoito- vapaan vähimmäiskestoajan lyhentämisellä pyritään siihen, että myös isät käyttäisivät nykyistä useammin oikeuttaan jäädä hoita- maan lasta hoitovapaajärjestelyn turvin. Säännösehdoituksessa mahdollistetaan yhden hoitovapaajakson pitäminen samanaikaisesti silloin, kun toinen vanhemmista on äitiys- tai vanhempainvapaalla. Pyrkimyksenä on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistä- minen.

## 4. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työministeriön yhe- tvedessä toimivassa merimiesasiain neuvot- telukunnassa. Neuvottelukunnassa ovat edus- tettuina alan työnantajia ja työntekijöitä edustavat työmarkkinajärjestöt. Esitys on yksimielinen.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

## 1. Lakiehdotuksen perustelut

32 §. *Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.* Sairausvakuutuslain 23, 23 a, 23 b ja 23 g §:ssä määriteltyihin äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakausiin liittyvistä työstä poissaolo-oikeuksista ehdotetaan säädettäväksi kootusti ehdotetussa 32 §:ssä. Työstä poissaolojen luonteen vuoksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlo-ma -termit ehdotetaan muutettaviksi äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapauksi. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä olisi oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Vapaan pituuden kytkeminen sairausvakuutuslain 23, 23 a, 23 b ja 23 g §:ssä tarkoitettuihin rahakausiin vastaa sisällöltään voimassa olevaa sääntelyä.

Pykälän 1 momentin säännöstä ehdotetaan yksinkertaistettavaksi voimassa olevaan säännökseen verrattuna siten, että siinä ei enää viitata mahdollisuuteen pitää vapaata myös niissä tapauksissa, joissa työntekijällä ei ole oikeutta sairausvakuutuslaissa tarkoitettuun etuuteen esimerkiksi sairausvakuutuslain 21 §:ssä säädetyn asumisaikaehdon täyttymättä jäämisen vuoksi tai sen vuoksi, että työntekijä ei ole hakenut päivärahaa laissa säädettyssä määräajassa. Säännöksen ulkoasun yksinkertaistamisella ei ole pyritty muuttamaan voimassa olevaa oikeutta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi työntekijän ilmoittamisvelvollisuudesta äitiys- ja isyysvapaita pidettäessä. Sekä äitiys- että isyysvapaasta olisi ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Muutok-sena voimassa olevaan merimieslain 32 §:n 2 momenttiin äitiysvapaasta olisi ilmoitettava työnantajalle aina. Samoin ilmoitusajan laskemisajankohdan kytkeminen vapaan aiottuun alkamisaikaan merkitsisi muutosta voimassa olevaan säännökseen. Vastaavasti isyysvapaasta olisi ilmoitettava viimeistään kaksi kuukautta ennen kunkin isyysvapaa-jaksan alkamista. Äitiys- ja isyysvapaan ilmoitusajankohdan yhdenmukaistamisella pyritään helpottamaan säännösten soveltamista.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi myös työntekijän oikeudesta muuttaa ilmoittamiensa äitiys- ja isyysvapaiden ajankohtia. Muutoksesta olisi ilmoitettava työn-

antajalle niin pian kuin mahdollista, jos muutos on tarpeen lapsen syntymän tai lap-sen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Äi-tiysvapaan aloittamisajankohdan varhentami-nen voisi olla perusteltua äidin tai syntyvän lapsen terveydentilassa tapahtuneiden muu-tosten vuoksi. Jos lapsi syntyy ennen äitiys-vapaan alkua, äitiysrahakausi ja äitiysvapaa alkavat lapsen syntymästä.

Lapsen syntymän yhteydessä pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan ajankohdan muutta-minen lapsen syntymän ennaikaisuuden tai yliaikaisuuden vuoksi ei asian luonteen vuoksi edellyttäisi erityisten ilmoitusajankoh-dan noudattamista, vaan siitä olisi ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Jos lapsen syntymän yhteydessä pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan aloittamisajankohdan muuttaminen olisi tarpeen syntyneen lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi, muutok-sesta olisi ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ehdotettu säännös koskisi esimerkiksi tapauksia, joissa lapsi tai äiti joutuu synnytyksen jälkeen jäämään sair-raalahoitoon tai isän sairaus estää isyysva-paan käytön.

Muutoin äitiys- tai isyysvapaan ajankoh-dan muuttaminen olisi mahdollista kuukau-den ilmoitusajankohdan noudattaen edellyttäen, että muutokselle on perusteltu syy. Säännös koskisi esimerkiksi aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa alkavaksi ilmoitetun äitiysvapaan myöhentä-mistä perustellusta syystä ja ainoastaan niis-sä tapauksissa, joissa työntekijä ennakoitua paremman terveydentilansa vuoksi kykenee jatkamaan työssä ilmoitetun äitiysvapaan alkamisen jälkeen.

Myös myöhemmin äitiys- tai vanhempain-vapaan aikana pidettäväksi ilmoitetun isyys-vapaan ajankohdan muuttaminen olisi mah-dollista vain perustellusta syystä kuukauden ilmoitusajankohdan noudattaen. Perustelluna syynä vapaan ajankohdan muuttamiseen pidettäisiin sellaista ennalta-arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon va-paasta ilmoittaessaan. Perustellun syyn vaati-muksen täyttymistä olisi lähtökohtaisesti tulkittava samalla tavalla kuin jäljempänä säädettävien vanhempain- ja hoitovapaan ajankohtia muutettaessa. Esimerkkeinä tällai-sista perusteista olisivat lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairas-

tuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut ollenainen muutos. Vapaan keskeyttäminen edellyttäisi, että työntekijä palaa vapaalta työhön.

Isyysvapaan ajankohdan muuttamisedellytyksiä arvioitaessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon ilmoitetun vapaan lyhytaikaisuus.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädetäväksi vanhempainvapaan jaksottamisesta sekä vapaasta ilmoittamisesta ja ilmoitetun ajankohdan muuttamisen edellytyksistä. Voimassa olevaa merimieslain 32 a §:n 1 momenttia vastaavasti työntekijä voisi pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa. Vapaan vähimmäispituus olisi kutakin osaa kohden 25 arkipäivää. Kuten äitiys- ja isyysvapaasta, vanhempainvapaasta ja sen pituudesta olisi ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tai sen osan aloittamista. Säännöksen mukaan ilmoitusvelvollisuus koskisi kutakin vanhempainvapaajaksoa erikseen.

Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta olisi kuitenkin ilmoitettava kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista vain, mikäli se olisi mahdollista. Säännöksen joustavuudella on huomioitu se, että tieto ottolapsen saamisesta voi tulla hyvinkin lyhyellä varoitusaajalla. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi, että ottolapsen vanhempi saa ennen vapaan alkamista perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Jos lapsen vanhemmat sopivat vanhempainrahakauden jakamisesta, sopimuksen sisältö tulee sairausvakuutusasetuksen (473/1963) 18 §:n 4 momentin mukaan selvittää vanhempainrahaa koskevassa hakemuksessa, joka toimitetaan kansaneläkelaitokselle. Vaikka ehdotetun 32 §:n 3 momentin mukaan vanhempainvapaan käyttämisestä olisi ilmoitettava kunkin jakson osalta erikseen, olisi suotavaa, että lapsen vanhemmat laatisivat etukäteen suunnitelman vanhempainvapaiden käyttämisestä ja toimittaisivat sen työnantajilleen. Vanhempainvapaiden suunnitelmallinen käyttö helpottaisi työn järjestelyjä työpaikoilla.

Vanhempainvapaata koskevan ilmoituksen antamisen jälkeen työntekijällä olisi perustellusta syystä oikeus muuttaa vapaan ajankohtaa vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Perusteltu syy vanhempainvapaan ajankohdan muuttamiseen olisi sellai-

nen ennalta-arvaamaton ja oleellinen muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Perustellun syy vaatimusta olisi tulkittava samojen periaatteiden mukaan kuin isyysvapaan ajankohtaa muutettaessa ottaen huomioon muun muassa ilmoitetun vanhempainvapaan pituus.

32 a §. *Työnteko äitiysrahakauden aikana.* Säännöksen mukaan työntekijä saisi työnantajan suostumuksella tehdä työtä äitiysrahakauden aikana, jos työ ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työn tekeminen edellyttäisi toisaalta työnantajan ja työntekijän yhteisymmärrystä työn tekemisestä ja toisaalta sitä, että työ ja työolosuhteet ovat sellaiset, että niistä ei aiheudu vaaraa äidille eikä syntyvälle lapselle. Sekä työntekijä että työnantaja voisivat keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävän työn milloin tahansa.

Äitiysvapaan aikaista työnteko-oikeutta ehdotetaan kuitenkin rajoitettavaksi siten, että työtä ei saisi tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Ehdotettu äitiysvapaan pakollisuutta koskeva säännös täyttäisi raskaussuojeludirektiivin 8 artiklan 2 kohdan vaatimukset.

32 b §. *Hoitovapaa.* Hoitovapaasäännöksiä ehdotetaan yksinkertaistettaviksi voimassa olevan merimieslain 32 §:n 1 momentin ja 32 b §:n säännöksiin verrattuna. Työntekijällä olisi edelleen oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Lapsella tarkoitettaisiin edelleen paitsi työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luettuna, myös avio puolison ja avopuolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.

Hoitovapaata voitaisiin edelleen pitää enintään kaksi jaksoa. Hoitovapaan vähimmäispituutta ehdotetaan lyhennettäväksi kahdesta kuukaudesta yhteen kuukauteen. Työnantaja ja työntekijä voisivat lisäksi sopia kahta useammasta hoitovapaajaksosta. Niin ikään hoitovapaajakson vähimmäispituutta voitaisiin työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin lyhentää.

Voimassa olevan merimieslain 32 §:n 1 momentin mukaisesti lapsen vanhemmat tai huoltajat eivät voisi olla hoitovapaalla samanaikaisesti. Voimassa olevasta laista poiketen toinen lapsen vanhemmista tai huolta-

jista voisi kuitenkin pitää yhden hoitovapaajakson yhtäaikaisesti toisen vanhemman äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa. Ehdotetulla muutoksella pyritään helpottamaan niiden perheiden lastenhoitojärjestelyitä, joissa on vauvaikäinen lapsi ja mahdollisesti myös vanhempia lapsia.

Pykälän 2 momentin mukaan työntekijän olisi ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aloittamista. Myös hoitovapaan ilmoitusaika ehdotetaan kytkettäväksi vapaan aiottuun alkamisaikaan. Työntekijä olisi sidottu tekemäänsä ilmoitukseen siten, että ilmoitetun vapaan ajankohtaa olisi mahdollista muuttaa uudella ilmoituksella ainoastaan perustellusta syystä. Ilmoitus olisi tehtävä viimeistään kuukautta ennen muutosta. Muutosoikeus koskisi sekä niitä tapauksia, joissa vapaa ei ole vielä alkanut että jo aloitetun vapaan keskeyttämistä. Perustellun syyn vaatimusta tulkittaisiin samalla tavoin kuin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajankohtaa muutettaessa.

32 c §. *Tilapäinen hoitovapaa*. Säännöshdotuksen 1 momentin mukaan työntekijällä olisi voimassa olevan lain 32 c §:ää vastavalla tavalla oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä olisi edelleen, että työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Lapsella tarkoitettaisiin samaa kuin lakiehdotuksen 32 b §:n 1 momentissa.

Tilapäiseen hoitovapaaseen olisi oikeutettu samanaikaisesti vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä olisi hoidon järjestämisen tai lapsen hoitamisen tarve. Tämän vuoksi työntekijällä ei olisi oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai ellei hän ole muutoin kykenemätön hoitamaan lasta.

Tilapäisen hoitovapaan pituus olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti kutakin sairautta kohden yhteensä enintään neljä työpäivää. Vanhemmat voisivat jakaa kyseisen ajan keskenään.

Säännöshdotuksen 2 momentin mukaan työntekijän olisi ilmoitettava työnantajalle

tilapäisestä hoitovapaasta niin pian kuin mahdollista. Työntekijän olisi esitettävä myös arvionsa poissaolon pituudesta, jotta työnantaja kykenisi varautumaan työntekijän poissaolon mahdollisesti edellyttämiin töiden järjestelyihin. Tavallisesti ilmoitus tilapäisestä hoitovapaasta olisi mahdollista tehdä heti poissaolotarpeen ilmaantuessa. Joissain tapauksissa lapsen sairastuminen voi kuitenkin edellyttää työntekijältä sellaisia lapsen hoitamiseen liittyviä toimenpiteitä, jotka estävät poissaolosta ilmoittamisen välittömästi.

Työntekijän olisi esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä. Luotettavana selvityksenä pidettäisiin ensisijaisesti lääkärintodistusta. Olosuhteista ja esimerkiksi työpaikan käytännöstä riippuen myös muu selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä voitaisiin kuitenkin katsoa riittäväksi. Työntekijän olisi tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

32 d §. *Poissaolo pakottavista perhesyistä*. Voimassa olevassa laissa ei ole ehdotetun kaltaista säännöstä. Ehdotus perustuu Euroopan unionin neuvoston vanhempainlomaa koskevaan direktiiviin. Direktiivi velvoittaa jäsenvaltiot säätämään oikeudesta olla poissa työstä pakottavan perheeseen liittyvän syyn vuoksi. Ehdotetun 32 d §:n tarkoituksena on panna tämä säännös kansallisesti täytäntöön.

Pykälän mukaan työntekijällä olisi oikeus olla tilapäisesti poissa töistä silloin, kun työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Perheen käsitettä ei ole mahdollista määrittellä tyhjentävästi. Säännöksessä perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi heidän takenevassa tai etenevässä polvessa olevia lähisukulaisiaan.

Säännöksen tarkoituksena on antaa työntekijälle oikeus jäädä pois työstä äkillisissä ja ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Säännös on rajattu koskemaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta-arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka kohtaa työntekijän perhettä. Säännös ei edellytä, että poissaoloon oikeuttava pakottava syy johtuisi työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai tätä kohdannut onnettomuus voisi oikeuttaa poissaoloon.

Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, voisi hoitajan sairastuminen oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastensa hoidon muulla tavalla. Samoin esimerkiksi työntekijän asuintalossa tapahtunut onnettomuus tai onnettomuuden uhka, kuten esimerkiksi vesivahinko tai tulipalo, voisi oikeuttaa työntekijän olemaan poissa työstä.

Poissaolo-oikeus edellyttää, että työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijän on hänen perheen jäsentään kohdanneen onnettomuuden vuoksi mentävä onnettomuuspaikalle tai sairaalaan.

Säännösehdotus työntekijän oikeudesta olla poissa työstä pakottavista perhesyistä poikkeaa jossakin määrin työsopimuslain vastaavasta säännöksestä. Tämä johtuu laivatyöhön liittyvistä erityisolosuhteista. Ensinnäkin edellytyksenä olisi, että työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. Toisena edellytyksenä olisi, että työntekijän äkillinen poissaolo ei vaaranna aluksen meriturvallisuutta. Tällöin olisi otettava huomioon aluksen miehitykselle asetetut vaatimukset, joista säädetään aluksen miehityksestä, laivaväen pätevyydestä ja vahdinpidosta annetussa asetuksessa (1256/1997). Asetuksen 3 §:n mukaan laivaväen tulee lukumäärältään olla sellainen, että kaikki vahti- ja turvallisuustehtävät voidaan laivalla hoitaa. Aluksella vahvistetuista miehitysdistuksista ilmenee aluksen vähimmäismiehitys sekä laivaväen kokoonpano ja pätevyys eri liikennealueilla.

Laivatyön erityinen luonne tulisi ottaa huomioon arvioitaessa niiden työntekijöiden työstä poissaolo-oikeutta, joiden työpaikalla olo on välttämätöntä alusturvallisuuden kannalta. Tällaisten henkilöiden oikeus työstä poissaoloon edellyttäisi korvaavan henkilön saamista työvuoroon poissaolevan tilalle, jos aluksen merikelpoisuuden säilyttäminen sitä edellyttää. Työntekijöiden oikeus työstä poissaoloon olisi siten erilainen riippuen siitä, minkälaisissa tehtävissä työntekijä on laivalla. Taloushenkilöiden poissaolo-oikeus määräytyisi samalla tavoin kuin työsopimuslain 35 g §:ssä säädetään.

Pykälän 2 momentin mukaan poissaolosta ja sen syystä olisi ilmoitettava niin pian kuin mahdollista. Lähtökohtana on siten, että työntekijä ilmoittaa työssä ollessaan työnantajalle, että hänellä on pakottava syy poistua

työstä. Ellei tämä ole käytännössä mahdollista, voisi työntekijä poistua säännöksen tarkoittamassa tilanteessa työpaikalta siitä ennakolta ilmoittamatta. Milloin kysymyksessä on työntekijä, jonka läsnäolo työpaikalla on meriturvallisuuden kannalta välttämätön, poissaolon tarpeesta olisi ilmoitettava aina etukäteen ja samalla selvitettävä mahdollisuudet järjestää varamies työpaikalle.

Työnantajalle olisi pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Luotettava selvitys voi asian laadusta riippuen olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai esimerkiksi taloyhtiön taikka isännöitsijän antama selvitys.

32 e §. *Perhevapaita koskevien säännösten pakottavuus.* Säännöksen mukaan työntekijä ei voisi etukäteen luopua oikeudestaan 32 ja 32 b—32 d §:ssä säädettyihin vapaisiin. Työnantaja ja työntekijä eivät siten voisi työsopimusta tehdessään tai työsuhteen kestäessä muutoin ennakolta sopia siitä, että työntekijä ei käyttäisi oikeuttaan äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaisiin. Myöskään työntekijän oikeudesta työstä poissaoloon pakottavien perhesyiden vuoksi ei voisi etukäteen luopua. Säännös ei estäisi sitä, etteivätkö työnantaja ja työntekijä voisi kussakin yksittäistapauksessa sopia perhevapaiden käytöstä. Esimerkiksi vapaiden ajan kohdan muuttaminen olisi työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella aina mahdollista muuttamisen syystä ja säädetystä ilmoitusajasta riippumatta.

32 f §. *Palkanmaksuvelvollisuus.* Voimassa olevan lain 32 §:n 5 momentin ja 32 c §:n mukaan työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman, hoitovapaan eikä tilapäisen hoitovapaan ajalta. Voimassa olevaa lakia vastaavasti työnantaja olisi kuitenkin velvollinen maksamaan palkkaa äitiysvapaan ajalta sellaiselle työntekijälle, joka on yhtäjaksoisesti ollut samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta. Palkka olisi edelleen maksettava siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta koskeva säännös ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan.

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, hänellä olisi edelleen oikeus sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mukaisesti. Jos raskauteen tai



synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja äitiysvapaa ovat yhdenjaksoisia, työntekijällä ei olisi oikeutta palkkaan pidemmältä ajalta kuin mitä 25 §:n 1 momentissa säädetään sairausajan palkan osalta. Muulta osin palkanmaksuvelvollisuutta ei olisi, ellei siitä ole sovittu.

Ehdotettu 3 momentin säännös vastaa voimassa olevan lain 32 §:n 5 momentin viimeistä virkettä. Säännös perustuu Euroopan unionin neuvoston raskaussuojelua koskevaan direktiiviin 92/85/EY. Säännöksen sanamuotoa on tarkistettu.

39 §. *Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset.* Pykälän 4 momentissa säädetään raskaana olevan työntekijän erityisestä irtisanomissuojasta. Säännöksen mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsovimusta äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana tai käyttävän edellä mainitua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. Säännöksen sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi vastaamaan perhevapaita koskevia säännöksiä.

40 §. *Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa.* Voimassa olevan lain 40 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on synnytyksen, sairauden, vamman tai 32 §:n 1 momentissa tarkoitettun äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan johdosta taikka 32 §:n 3 momentissa tarkoitettun erityisäitiysloman taikka 32 c §:n 1 momentissa tarkoitettun tilapäisen hoitovapaan johdosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi. Pykälän 3 momentin mukaan, jos työntekijää ei voida heti palauttaa 1 momentissa tarkoitettuun alukseen, työnantajan on järjestettävä hänelle muuta hänen entistä työtään vastaavaa työtä tai jollei sellaista voida järjestää, muuta sellaista työtä, jonka vastaanottamista voidaan pitää kohtuullisena ottaen huomioon työntekijän ikä ja ammattitaito.

Euroopan unionin neuvoston vanhempainloma koskevan direktiivin 96/34/EY 2 lausekkeen 5 kohdan mukaan vanhempainloma käytävällä työntekijällä on oikeus palata vanhempainlomalta aikaisempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsovimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön. Direktiivissä

aikaisempaan työhön palaaminen on siten asetettu ensisijaiseksi.

Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi sanamuodoltaan siten, että se vastaa 32 ja 32 b—32 d §:ään ehdotettuja muutoksia. Säännöksen mukaan sairaudesta tai vammasta johtuvan työstä poissalon tai 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoitettujen vapaiden päättyessä työntekijällä olisi oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi.

Voimassa olevan merimieslain 40 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus ensisijaisesti palata aikaisempaan alukseen, mutta ei sen sijaan ole oikeutta palata aikaisempiin tehtäviinsä tällä aluksella. Direktiivissä asetettujen edellytysten täyttämiseksi ehdotetaan, että 40 §:n 1 momenttiin lisättäisiin virke, jonka mukaan työntekijälle olisi ensisijaisesti tarjottava aikaisempaa työtä ja jos tämä ei olisi mahdollista, aikaisempaa vastaavaa työsovimuksen mukaista työtä. Jos työntekijää ei voitaisi heti palauttaa alukseen, josta hän lähti vapaalle, hänelle olisi ehdotetun virkkeen toisen lauseen mukaan tarjottava aikaisempaa tai sitä vastaavaa työtä muualla. Pykälän 3 momentti ehdotetaan kumottavaksi tarpeettomana.

## 2. Voimaantulo

Vanhempainloma koskeva direktiivi ja siihen liitetty Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen välinen vanhempainloma koskeva sopimus tuli voimaan 3 päivänä kesäkuuta 1998. Merimieslain perhevapaita koskevat säännökset ehdotetaan tuleviksi voimaan asteittain siten, että 32 §:n 2 ja 3 momentti sekä 32 b §:n 2 momentti, joissa säädetään perhevapaiden käyttöön liittyvistä ilmoitusajoista, tulisivat voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1999. Samoin 32 d, 32 e ja 40 §:n 1 momentti, joissa säädettäisiin direktiivissä asetetuista vaatimuksista, ehdotetaan tuleviksi voimaan jo 1 päivänä maaliskuuta 1999. Muut säännökset ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1999.

Ilmoitusvelvollisuutta koskevat 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin säännökset ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1999 siten, että niitä sovellettaisiin sellaisiin perhevapaisiin, jotka alkavat 1 päivänä kesäkuuta 1999 tai sen jälkeen. Ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 alkavista tai pidettävistä vapaista säädettäisiin siirtymäsäännöksiin.

Jos voimassa olevan merimieslain 32, 32 a tai 32 b §:ssä tarkoitettu ilmoitus on tehty ennen 1 päivää maaliskuuta 1999, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen sovellettaisiin voimassa olevan merimieslain 32, 32 a tai 32 b §:n säännöksiä. Myös silloin kun ilmoitus vapaan käyttämisestä on tehty maaliskuun 1 päivän 1999 jälkeen, mutta äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa alkaa ennen 1 päivää kesäkuuta 1999, sovellettaisiin voimassa olevan merimieslain 32, 32 a ja 32 b §:n säännöksiä. Ehdotettuja äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaiden ilmoitusvelvollisuutta koskevia 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin säännöksiä sovellettaisiin 1 päivästä maaliskuuta 1999 lähtien ainoastaan sellaisista vapaista ilmoitettaessa, joiden on tarkoitus alkaa 1 päivänä kesäkuuta 1999 tai sen jälkeen.

Työntekijä, joka on voimassa olevan meri-

mieslain 32 b §:n mukaan pitänyt yhden hoitovapaajakson alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi ennen kesäkuun 1 päivää 1999, voisi pitää toisen hoitovapaajakson kesäkuun 1 päivän jälkeen ehdotetun 32 b §:n mukaan, vaikka lapsi ei vielä hoitovapaajakson alkaessa olisi täyttänyt kahta vuotta.

Voimassa olevan merimieslain 32, 32 a ja 32 b §:n säännöksiin perustuvat ilmoitukset vanhempainvapaiden käyttämisestä eivät sitoisi työntekijää kesäkuun 1 päivän 1999 jälkeen. Näin ollen työntekijä, joka on ennen maaliskuun 1 päivää 1999 tehnyt ilmoituksen sellaisesta hoitovapaasta, jonka on tarkoitus alkaa 1 päivänä kesäkuuta 1999 tai sen jälkeen, voisi muuttaa hoitovapaajakson ehdotetun 32 b §:n mukaisesti maaliskuun 1 päivän 1999 jälkeen.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

# Laki

## merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*kumotaan* 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 40 §:n 3 momentti, *muutetaan* 32 §, 32 a—32 c §, 39 §:n 4 momentin suomenkielinen sanamuoto ja 40 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 32 § laeissa 591/1986, 1440/1992 ja 1213/1994, 32 a ja 32 b § mainituissa laeissa 591/1986 ja 1440/1992, ja 32 c § laissa 381/1991 sekä 39 §:n 4 momentti ja 40 §:n 1 momentti mainitussa laissa 1440/1992, sekä

*lisätään* lakiin uusi 32 d—32 f § seuraavasti:

### 32 §

#### *Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa*

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (364/1963) tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan, sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava mikäli mahdollista kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä ennen vapaan alkamista muuttaa vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

### 32 a §

#### *Työnteko äitiysrahakauden aikana*

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyksaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

### 32 b §

#### *Hoitovapaa*

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaa saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaa-ta.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

## 32 c §

*Tilapäinen hoitovapaa*

Työntekijän lapsen tai muun hänen ta-  
loudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka  
ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkilli-  
sesti työntekijällä on oikeus saada lapsen  
hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi  
tilapäistä hoitovapaa enintään neljä työpäi-  
vää kerrallaan, jos työntekijä jää aluksesta  
Suomen satamassa ja palaa alukseen Suo-  
men satamassa. Lapsen molemmat vanhem-  
mat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä  
hoitovapaa samanaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle  
tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta  
kestosta niin pian kuin mahdollista. Työn-  
antajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä  
luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan  
perusteesta.

## 32 d §

*Poissaolo pakottavista perhesyistä*

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissa-  
oloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa  
on välttämätöntä hänen perhettään kohdan-  
neen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtu-  
van ennalta-arvaamattoman ja pakottavan  
syyn vuoksi. Oikeuden käyttämisen edelly-  
tyksenä on, että työntekijä jää aluksesta Suo-  
men satamassa ja palaa alukseen Suomen  
satamassa ja että alus ei tästä syystä tule  
merikelvottomaksi.

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

## 32 e §

*Perhevapaita koskevien säännösten  
pakottavuus*

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudes-  
taan 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoitettuihin  
perhevapaisiin, on mitätön.

## 32 f §

*Palkanmaksuvelvollisuus*

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa

työntekijälle palkkaa 32 tai 32 b—32 d §:ssä  
tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijälle,  
joka on yhtäjaksoisesti ollut samassa  
tai saman johdon alaisessa yrityksessä vähin-  
tään kuusi kuukautta, työnantaja on kuiten-  
kin velvollinen maksamaan palkkaa äitiysva-  
paan ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään  
sairausajan palkasta.

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytyk-  
seen liittyvän sairauden vuoksi estynyt te-  
kemästä työtään mauna kuin äitiys- tai van-  
hempainvapaan aikana, hänellä on oikeus  
sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mu-  
kaisesti. Jos raskauteen tai synnytykseen  
liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttö-  
myys ja äitiysvapaa ovat yhdenjaksoisia,  
työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta palk-  
kaan pidemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 mo-  
mentissa säädetään sairausajan palkasta.

Työnantajan on korvattava raskaana ole-  
valle työntekijälle synnytystä edeltävistä lää-  
ketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansi-  
onmenetyk, jos tutkimuksia ei voida suorit-  
taa työajan ulkopuolella.

## 39 §

*Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset*

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ-  
sopimusta raskauden takia. Jos työnantaja  
irtisanoo raskaana olevan työntekijän työso-  
pimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuvan  
työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja  
näytä muuta perustetta. Työntekijän on esi-  
tettävä selvitys raskaudestaan, jos työnantaja  
sitä pyytää. Työnantaja ei saa irtisanoa työn-  
tekijän työ sopimusta äitiys-, erityisäitiys-,  
isyys- tai vanhempainvapaan tai hoitovapaan  
aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työn-  
tekijän olevan raskaana tai käyttävän oikeut-  
taan edellä mainittuun vapaaseen, päätty-  
mään vapaan alkaessa tai aikana. Muu so-  
pimus on mitätön.

## 40 §

*Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa*

Sairaudesta tai vammasta johtuvan työstä  
poissalon tai 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoi-  
tettujen vapaiden päättyessä työntekijällä on  
oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen,  
josta hän lähti edellä tarkoitettua syyn vuok-  
si. Työntekijällä on ensisijaisesti oikeus pa-

lata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

---

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1999. Sen 32 §:n 2 ja 3 momentti, 32 b §:n 2 momentti, 32 d ja 32 e § sekä 40 §:n 1 momentti tulevat kuitenkin voimaan jo 1 päivänä maaliskuuta 1999.

Jos 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a tai 32 b §:ssä tarkoitettu ilmoitus on tehty ennen 1 päivää maaliskuuta 1999, vapaaseen sovelletaan, mitä tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a tai 32 b §:ssä säädetään.

Jos 2 momentissa tarkoitettu ilmoitus tehdään 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin tultua voimaan mutta ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 ja 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a ja

32 b §:ssä tarkoitettu vapaa alkaa viimeistään 31 päivänä toukokuuta 1999, ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 tehtyyn ilmoitukseen ja alkavaan vapaaseen sovelletaan, mitä 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a ja 32 b §:ssä säädetään. Jos vapaa kuitenkin alkaa aikaisintaan 1 päivänä kesäkuuta 1999, ilmoitukseen ja vapaaseen sovelletaan, mitä tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 32 b §:n 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä on ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 pitänyt yhden tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa 32 b §:ssä tarkoitettua hoitovapaajakson alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi, hänellä on oikeus pitää toinen jakso tämän lain 32 b §:n mukaisesti, vaikka lapsi ei jakson alkaessa ole täyttänyt kahta vuotta.

Lain tultua voimaan työntekijän ennen tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaantuloa tekemä ilmoitus vapaan pitämisestä ei sido työntekijää.

Helsingissä 23 päivänä lokakuuta 1998

**Tasavallan Presidentti**

**MARTTI AHTISAARI**

Työministeri *Liisa Jaakonsaari*

## Laki

### merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*kumotaan* 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 40 §:n 3 momentti, *muutetaan* 32 §, 32 a—32 c §, 39 §:n 4 momentin suomenkielinen sanamuoto ja 40 §:n 1 momentti,

sellaisina kuin ne ovat, 32 § laeissa 591/1986, 1440/1992 ja 1213/1994, 32 a ja 32 b § mainituissa laeissa 591/1986 ja 1440/1992, ja 32 c § laissa 381/1991 sekä 39 §:n 4 momentti ja 40 §:n 1 momentti mainitussa laissa 1440/1992, sekä

*lisätään* lakiin uusi 32 d—32 f § seuraavasti:

#### Voimassa oleva laki

##### 32 §

*Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa*

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

Jos äitiysloma aloitetaan aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa, on äitiyslomasta ilmoitettava työnantajalle viimeistään kolme kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa, jollei työnantajan ja työntekijän kesken ole toisin sovittu.

#### Ehdotus

##### 32 §

*Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa*

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa (364/1963) tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Äitiys- ja isyysvapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan, sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä muutoksista on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Muutoin työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa aiemmin ilmoittamansa vapaan ajankohdan kuukauden ilmoitusajaksi noudattaen.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaan enintään kahdessa osassa, joiden tulee

## Voimassa oleva laki

## Ehdotus

olla vähintään 25 arkipäivän pituisia. Vanhempainvapaan pitämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan vähintään kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on ilmoitettava mikäli mahdollista kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä ennen vapaan alkamista muuttaa vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada erityisäitiyslomaksi se aika, jolta hänellä on oikeus saada sairausvakuutuslain (364/63) mukaista erityisäitiysrahaa.

(vrt. 32 § 1 momentti)

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka hoitovapaan ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Kuitenkin työntekijälle, joka on ollut yhtäjaksoisesti työssä samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä kuusi kuukautta, työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa äitiysloman ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

(vrt. 32 f §)

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden johdosta estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainloman aikana, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mukaisesti. Mikäli raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja äitiysloma ovat yhdenjaksoisia, ei työntekijällä kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pitemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 momentissa säädetään sairausajan palkan osalta. Raskaana olevalla työntekijällä on lisäksi oikeus ilman palkan menetystä käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana eikä tutkimuksiin ole mahdollista päästä vapaa-aikana.

## Voimassa oleva laki

## Ehdotus

## 32 a §

## 32 a §

*Vanhempainloman jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus**Työntekoa äitiysraha-*  
*kauden aikana*

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

(vrt. 32 § 3 momentti)

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainloman käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta mikäli mahdollista kuukautta ennen laskettua syntytysaikaa, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua lapsen syntymästä. Ottoplaksen hoidon vuoksi pidettävän vanhempainloman alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta on ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen vanhempainloman alkamista. Isyyslomasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen laskettua syntytysaikaa tai, jos isyyslomaa käytetään valinnaisena aikana äitiys- ja vanhempainraha-kauden aikana, viimeistään kuukautta ennen tällaisen isyysloman alkamista.

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

*Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysraha-kauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysraha-kauden aikana tehtävä työ.*

## 32 b §

## 32 b §

*Hoitovapaan jaksottaminen ja työntekijän ilmoitusvelvollisuus**Hoitovapaa*

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

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja



*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan käyttämisestä, sen alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta hoitaakseen alle kaksivuotiaasta lasta, viimeistään kahta kuukautta ennen vanhempainloman päättymistä sekä hoitovapaan käyttämisestä tämän jälkeen hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään kuukautta ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteutumista tai niin pian kuin mahdollista.

## 32 c §

*Tilapäinen hoitovapaa*

Työntekijällä on alle kymmenvuotiaan lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa oikeus saada enintään neljä työpäivää tilapäistä hoitovapaata hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi, edellyttäen että työntekijä jää aluksesta ja palaa alukseen Suomen satamassa.

Tilapäistä hoitovapaata voi pitää kerrallaan van toinen lapsen vanhemmista. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tilapäisen hoitovapaan ajalta, ellei asiasta ole toisin sovittu. Sopimus, jolla rajoitetaan työntekijälle tämän pykälän mukaan kuuluvia oikeuksia, on mitätön.

työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Työntekijä voi perustellusta syystä muuttaa hoitovapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.

## 32 c §

*Tilapäinen hoitovapaa*

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan, jos työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa. *Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.*

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

(vrt. 32 f §)

## 32 d §

*Poissaolo pakottavista perhesyistä*

*Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissa-*

oloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohtaneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta-arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä on, että työntekijä jää aluksesta Suomen satamassa ja palaa alukseen Suomen satamassa ja että alus ei tästä syystä tule merikelvottomaksi.

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

### 32 e §

#### Perhevapaita koskevien säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla työntekijä luopuu oikeudestaan 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoitettuihin perhevapaisiin, on mitätön.

### 32 f §

#### Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa 32 tai 32 b—32 d §:ssä tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijälle, joka on yhtäjaksoisesti ollut samassa tai saman johdon alaisessa yrityksessä vähintään kuusi kuukautta, työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin 25 §:ssä säädetään sairausajan palkasta.

Jos työntekijä on raskauteen tai synnytykseen liittyvän sairauden vuoksi estynyt tekemästä työtään muuna kuin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan 25 §:n säännösten mukaisesti. Jos raskauteen tai synnytykseen liittyvästä sairaudesta johtuva työkyvyttömyys ja äitiysvapaa ovat yhdenjaksoisia, työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta palkkaan pidemmältä ajalta kuin 25 §:n 1 momentissa säädetään sairausajan palkasta.

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

## 39 §

*Toistaiseksi voimassa olevat sopimukset*

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ-  
sopimusta raskauden johdosta. Jos työnanta-  
ja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työ-  
sopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtu-  
van työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja  
muuta perustetta näytä. Työntekijän on esi-  
tettävä selvitys raskaudesta työnantajan  
sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa  
työntekijän työ sopimusta erityisäitiys-, äi-  
tiys-, isyys- tai vanhempainloman taikka  
hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan  
tietää työntekijän olevan raskaana taikka  
käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päät-  
tymään sanotun loman taikka hoitovapaan  
alkaessa tai aikana. Muu sopimus on mitä-  
tön.

## 40 §

*Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa*

Työntekijällä, joka työsuhteen jatkuessa on  
synnytyksen, sairauden, vamman tai 32 §:n  
1 momentissa tarkoitetun äitiys-, isyys- tai  
vanhempainloman taikka hoitovapaan joh-  
dosta taikka 32 §:n 3 momentissa tarkoitetun  
erityisäitiysloman taikka 32 c §:n 1 momen-  
tissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan joh-  
dosta poissa laivapalveluksesta, on oikeus  
palata ensisijaisesti siihen alukseen, josta  
hän lähti edellä mainitun syyn vuoksi.

*Jos työntekijää ei voida heti palauttaa 1  
momentissa tarkoitettuun alukseen, on työn-  
antajan järjestettävä hänelle muuta hänen  
entistä työtään vastaavaa työtä tai jollei sel-  
laistakaan voida järjestää, muuta sellaista  
työtä, jonka vastaanottamista ottaen huomi-  
oon työntekijän ikä ja ammattitaito voidaan  
pitää kohtuullisena.*

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ-  
sopimusta raskauden *takia*. Jos työnantaja  
irtisanoo raskaana olevan työntekijän työso-  
pimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuvan  
työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja  
näytä muuta perustetta. Työntekijän on esi-  
tettävä selvitys raskaudesta, *jos työnantaja  
sitä pyytää*. Työnantaja ei saa irtisanoa työn-  
tekijän työ sopimusta *äitiys-, erityisäitiys-,  
isyys- tai vanhempainvapaan tai hoitovapaan  
aikana eikä myöskään, saatuaan tietää työn-  
tekijän olevan raskaana tai käyttävän oikeut-  
taan edellä mainittuun vapaaseen, päätty-  
mään vapaan alkaessa tai aikana*. Muu sopi-  
mus on mitätön.

## 40 §

*Työhönpaluuoikeus eräissä tapauksissa*

*Sairaudesta tai vammasta johtuvan työstä  
poissalon tai 32 ja 32 b—32 d §:ssä tarkoi-  
tettujen vapaiden päättyessä työntekijällä on  
oikeus palata ensisijaisesti siihen alukseen,  
josta hän lähti edellä tarkoitetun syyn vuok-  
si. Työntekijällä on ensisijaisesti oikeus pa-  
lata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole  
mahdollista, työntekijälle on tarjottava aikai-  
sempaa työtä vastaavaa työ sopimuksen mu-  
kaista työtä ja, jos tämäkään ei ole mahdol-  
lista, muuta työ sopimuksen mukaista työtä.*

(3 mom. kumotaan)

*Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesä-  
kuuta 1999. Sen 32 §:n 2 ja 3 momentti,*

## Voimassa oleva laki

## Ehdotus

32 b §:n 2 momentti, 32 d ja 32 e § sekä 40 §:n 1 momentti tulevat kuitenkin voimaan jo 1 päivänä maaliskuuta 1999.

Jos 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a tai 32 b §:ssä tarkoitettu ilmoitus on tehty ennen 1 päivää maaliskuuta 1999, vapaaseen sovelletaan, mitä tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a tai 32 b §:ssä säädetään.

Jos 2 momentissa tarkoitettu ilmoitus tehdään 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin tultua voimaan mutta ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 ja 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a ja 32 b §:ssä tarkoitettu vapaa alkaa viimeistään 31 päivänä toukokuuta 1999, ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 tehtyyn ilmoitukseen ja alkavaan vapaaseen sovelletaan, mitä 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaan tullessa voimassa olleessa 32, 32 a ja 32 b §:ssä säädetään. Jos vapaa kuitenkin alkaa aikaisintaan 1 päivänä kesäkuuta 1999, ilmoitukseen ja vapaaseen sovelletaan, mitä tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentissa sekä 32 b §:n 2 momentissa säädetään.

Jos työntekijä on ennen 1 päivää kesäkuuta 1999 pitänyt yhden tämän lain voimaan tullessa voimassa olleessa 32 b §:ssä tarkoitettun hoitovapaajakson alle kaksivuotiaan lapsen hoitamiseksi, hänellä on oikeus pitää toinen jakso tämän lain 32 b §:n mukaisesti, vaikka lapsi ei jakson alkaessa ole täyttänyt kahta vuotta.

Lain tultua voimaan työntekijän ennen tämän lain 32 §:n 2 ja 3 momentin sekä 32 b §:n 2 momentin voimaantuloa tekemä ilmoitus vapaan pitämisestä ei sido työntekijää.