

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 29 juni 2011

756/2011

Lag om sjöarbetsavtal

Utfärdad i Helsingfors den 17 juni 2011

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,

RP 174/2010
AjUB 15/2010
RSv 303/2010



Rådets direktiv 2009/13/EG; EUT nr L 124, 20.5.2009, s. 30

2) ort och datum för arbetsavtalets under-tecknande,

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 arbets-

givaren 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 prøvotidens maximilängd som avses i 1 mom.

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

Under prøvotiden 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 prøvotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationskyldighet 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 överlåts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

När arbetsgivarens rörelse överlåts 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 etniskt 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 deltidanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidanställda 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 deltidanställda 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 bin-

dande 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 iakttä ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får med avvikelse 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 arbetstugaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, ska till arbetstugaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

10 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstugare 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 arbetstugare i utrikestrafik för högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

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

En arbetstugare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstugaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalat lön för sjukdomstid till en arbetstugare har rätt att för motsvarande tid få den dagenning som enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstugaren, 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 arbetstugaren är oförmögen att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller skada när anställningsförhållandet upphör, har arbetstugaren 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 arbetstugare har rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid också på grund av sådan arbetsoförmåga som uppkommit inom sex månader från det att anställningsförhållandet upphörde, när det klart kan visas att arbetsoförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

Rätt till ersättning som motsvarar lönen för sjukdomstid finns dock inte för den tid då arbetstugaren 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 arbetstagaren 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 arbetstagarens uppehälle upphör senast när arbetstagaren återvänder till hemmet.

Om en sjuk eller skadad arbetstagare måste lämnas kvar utomlands för att få vård, ska arbetsgivaren försäkra sig om att arbetstagaren får adekvat vård. Vid behov ska arbetsgivaren underrätta närmaste finska beskickning om saken. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål underrätta även arbetstagarens närmaste anhöriga om saken, om arbetstagaren 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 ersättningsskyldighet 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 arbetstagarens sjukvårdskostnader upphör sex månader efter det att arbetstagaren senast lämnade fartyget.

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagarens sjukvårdskostnader, om

- 1) arbetstagaren orsakat sjukdomen uppsåtligen eller genom grov oaktsamhet,
- 2) arbetstagaren 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 arbetstagaren infinner sig till sitt arbete och till utgången av den dag anställningsförhållandet upphör, om inte något annat bestäms någon annanstans 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 övertidsersättning 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 an-

ställningsvillkor 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 avsiktligen 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 förfallodag.

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 förfallodag.

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 förfallodagen.

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 utbetalningens 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 utsokningsbalken (705/2007) och statsrådets förordning om utsokningsförfarandet (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 §

Arbetstgares 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 prøvotiden,

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 §

Ordnande 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 iaktta 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 arbetstagaren 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 ersättning 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 arbetstagers 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 arbetstagens 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 arbetstagen samt arbetstagens ställning och uppgifter.

Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagen får en skälig 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 arbetstagens lön för de sex månader som föregår anställningsförhållandets upphörande.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagen, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvites maximibelopp gäller inte en arbetstare 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 §

Arbetstagens skyldighet att stanna ombord

Under fartygets uppehåll i hamn eller på säker ankarplats måste arbetstagen 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 arbetstagen, om sådan kan anordnas till kostnader som med hänsyn till förhållandena är skäliga.

7 §

Arbetstagens personliga egendom ombord

En arbetstare 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 arbetstagen 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 arbetstagen 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 arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, 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 arbetstagare under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden 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 moderskaps- eller föräldrapenningsperioden.

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 föräldrapennning 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 arbetstagare 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 förflutit 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 arbetsgivaren 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 arbetstagare 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 skäliga 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 oförutsägbar 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 moder-

skapsledigheten 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 arbetstagarare, 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 arbetstagararen 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 arbetstagararen, 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 behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagarare endast om arbetstagararen är vikarie för en ordinarie arbetstagarare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagararen 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 arbetstagarare

Arbetsgivaren ska på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagararen förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse-tidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagarare, kan informationen ges en representant för arbetstagararna eller arbetstagararna 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 arbetstagararna 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 information eller förhandla om permittering med arbetstagararna eller deras representant.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagararen 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-tidpunkten och permitteringen-s längd eller uppskattade längd.

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

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagarare som permitteras. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagarare, 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 arbetstagararen ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringen-s längd eller uppskattade längd.

6 §

Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagarare är permitterad tills vi-

dare, ska arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagare 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 anlöpt hamn.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, ska arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått känne-

dom 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 anlöper 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 farty-

get eller en farlig smittsam sjukdom i destinationshamnen, upphör arbetsavtalet när arbetsgivaren 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 nå-

gon 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 arbetstagarare i arbetstagarens ställe. Arbetstagaren är skyldig att ersätta arbetsgivaren för kostnaderna för anställningen av en ny arbetstagarare. 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 arbetstagarare 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 försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten 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 arbetsökande 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 ar-

betsintyg 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 arbetsförmåga 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) anlåtande 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 förän 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 iaktas.

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 arbets-

tagaren 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 arbetstages 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 avvärande 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. Uppsägningrätten 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 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 omplaceringsutbildning.

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 vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som ska iaktas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande 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 arbetskraftsservice 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. foga 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 farty-

get 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. Pro-

tokollet 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 förvaring 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 förtroendeman 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 arbetstagaren för löneförmåner som gått förlor-

rade 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. 1 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 arbetstagare till följd av att fartyget har förolyckats eller förklarats odugligt för istandsättande, har arbetstagaren rätt till en ersättning som motsvarar två månaders lön, dock högst för den tid arbetstagaren 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 istandsättande, har arbetstagaren 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 uppsägnings-tid eller om den uppsägnings-tid som iakttas i anställningsförhållandet är minst två månader.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

1 §

Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet

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

2 §

Oskäligen villkor

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller anarns 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 arbetstagaren och därför är ogiltigt, ska arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana föreningars verksamhet. De har även rätt att bilda en förening. Arbetsgivare och arbetstagare 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 arbetstagarna 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 lä-

genheten 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 boendegtift 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 eller efter det att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningsekostnader 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

Arbetsgivarnas och arbetstagarernas 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 arbetstagarare), 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 arbetstagarare) 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 stället 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 arbetstagarers 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 alljämt 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 arbetstagarers lönefordran preskriberas fem år från förfallodagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden är densamma också för övriga i denna lag avsedda fordringar.

Preskriptionstiden för ersättning av en personskada som orsakats en arbetstagarare 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 arbetstagarers fordran dock måste anses som uppenbart mångtydiga, preskriberas fordran på det sätt som föreskrivs i 1 mom.

12 §

Arbetsstagares död

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

Förliser fartyget jämte arbetstagarna och kan det inte utredas när detta har skett, ska arbetstagarens 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 arbetstagare som arbetat i utrikestrafik, om arbetstagaren 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 arbetstagares 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 utvärdera 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 överenskommit. 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 arbetsgi-

varen 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 fartyget 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 befördran 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 arbetstagare 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 arbetstagare 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 arbetstagares 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 arbetstagare,
- 3) bestämmelserna i 2 kap. 21 § 1 mom. om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt,
- 4) bestämmelserna i 7 kap. 10 § om skyldighet att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,
- 5) bestämmelserna i 13 kap. 5 § om arbetstagarnas 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 arbetstagaren 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 uppsåtligen 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 kollektiv-

avtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 6 § ska iakta.

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 sjömannens 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 1 augusti 2011.

2 §

Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs sjömanslagen (423/1978).

3 §

Övergångsbestämmelser

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iakta eller får iakta 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.

Helsingfors den 17 juni 2011

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister Anni Sinnemäki