

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 4 a §, 7 kap. 9 §, 8 kap. 10 § 1 mom. och 10 a § 2 mom. samt 10 kap. 4 och 5 §, sådana de lyder, 1 kap. 4 a § i lag 1449/2016, 7 kap. 9 § i lag 390/2017, 8 kap. 10 § 1 mom. i lag 921/2012, 8 kap. 10 a § 2 mom. och 10 kap. 5 § i lag 673/2022 samt 10 kap 4 § i lag 164/2020, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

Bestämmelser om när en person betraktas som arbetslös arbetssökande finns i 3 § i lagen om ordnande av Arbetskraftsservice (/).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av Arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphör att gälla före tidpunkten för överlåtelsen.

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

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 ordnande av arbetskraftsservice, i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning.

10 a §

Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år

Utöver vad som föreskrivs i 10 § 1 mom. får sysselsättningsledighet också användas för i 8 kap. i lagen om ordnande av arbetskraftsservice avsedd utbildning inom omställningsskyddet, och för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

4 §

Arbetsgivarens meddelande till arbetskraftsmyndigheten

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbetskraftsmyndigheten om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3, 4, 6 eller 7 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras hemvist, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice

Arbetsgivaren är skyldig att informera en arbetstagare som vid delgivning av uppsägningen har fyllt 55 år och vars anställningsförhållande har varat i minst fem år utan avbrott eller med

avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar om att denne har rätt till sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 8 kap. i lagen om ordnande av arbetskraftsservice och till sådan omställningspenning som avses i 9 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 4 § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2025.

Helsingfors den 23 mars 2023

Republikens President

Sauli Niinistö

Arbetsminister Tuula Haatainen