

Lag

om ändring av 8 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 8 kap. 1 §,
ändras 8 kap. 2 § och 3 § 1 mom., av dem 8 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag
249/2024, samt
fogas till 8 kap. en ny 2 a § som följer:

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

En arbetsgivare får säga upp ett tills vidare gällande arbetsavtal av ett sakligt skäl som har samband med arbetstagarens person. Uppsägningen får inte påverkas av diskriminerande skäl. Som ett sakligt skäl kan åtminstone betraktas

1) brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av betydelse för anställningsförhållandet, såsom underlåtelse att iakttä de föreskrifter som arbetsgivaren ger inom ramen för sin rätt att leda arbetet, försummelse av arbetet, ogrundad frånvaro, osakligt uppförande samt oaktsamhet i arbetet,

2) sådana väsentliga förändringar i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

Huruvida en uppsägningsgrund föreligger eller inte avgörs på basis av en helhetsbedömning, i vilken hänsyn ska tas till hur allvarligt arbetstagarens förfarande som är föremål för granskning eller förändringarna i arbetsförutsättningarna är samt övriga omständigheter som inverkar på saken, såsom

- 1) arbetstagarens ställning och uppgifternas karaktär,
- 2) arbetstagarens övriga agerande i strid med förpliktelser som är av betydelse för anställningsförhållandet,
- 3) åtgärder som arbetsgivaren vidtagit för att uppfylla sina egna förpliktelser, såsom att ge arbetstagaren tillräckliga anvisningar, samt arbetsgivarens övriga förfarande i ärendet,
- 4) antalet anställda hos arbetsgivaren,
- 5) arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter som en helhet.

Om arbetstagarens förutsättningar att klara av arbetet förändras, ska arbetsgivaren 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.

En arbetstagare som har underlåtit att fullgöra sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver ingen varning ges.

RP 158/2025 rd
AjUB 10/2025 rd
RSv 186/2025 rd

2 a §

Förbjudna uppsägningsgrunder

Som förbjudna uppsägningsgrunder betraktas åtminstone

1) arbetstagarens sjukdom, funktionsnedsättning eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund av dessa har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,

2) det att arbetstagaren deltar i en sådan stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller i lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder (420/1962) eller som verkställs av en arbetstagarförening,

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

4) det att arbetstagaren är eller har varit verksam som representant för arbetstagarerna eller strävar efter att bli en sådan,

5) anlitan av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, 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. Skälet till uppsägningen måste vara sakligt och vägande. Arbetsavtalet får inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2026.

På sådan uppsägning av en arbetstagar som endast beror på ett förfarande som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas 8 kap. 2 § i den lydelse den hade vid ikraftträdandet av denna lag.

Helsingfors den 22 december 2025

Republikens President

Alexander Stubb

Arbetsminister Matias Marttinen