

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av 6 § semesterlagen, 12 § lagen om lönegaranti och 12 § lagen om lönegaranti för sjömän

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att stadgandena i semesterlagen, lagen om lönegaranti och lagen om lönegaranti för sjömän ändras. Semesterlagen föreslås bli ändrad så, att arbetstagaren vid byte av arbetsgivare skulle bevara sina semesterförmåner oftare än nuförtiden. Vid tillämpning av semesterlagen skulle arbetsförhållandet inte avbrytas när en arbetstagare övergår i ett sådant företags tjänst som på basis av ägande eller person-

förhållanden har bindningar till den föregående arbetsgivaren. Enligt lagen om lönegaranti och lagen om lönegaranti för sjömän skall arbetsgivarna likställas i vissa situationer när en arbetstagare övergår till en sådan arbetsgivares tjänst som har ovan nämnda bindningar till den tidigare arbetsgivaren.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

MOTIVERING

1. Nuläge och föreslagna ändringar

1.1. Allmänt

Avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet trädde i kraft vid ingången av 1994. Samtidigt trädde den ändring av 7 § lagen om arbetsavtal i kraft, genom vilken miniminivån i rådets direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (77/187/EEG) tryggades. Enligt 7 § 3 mom. lagen om arbetsavtal svarar överlåtaren och mottagaren solidariskt

för arbetstagarnas fordringar som förfallit till betalning före överlåtelsen, medan överlåtaren tidigare ensam svarade för dem. Det solidariska ansvaret begränsades dock i samband med konkurs. Enligt 7 § 4 mom. lagen om arbetsavtal svarar mottagaren, när ett konkursbo överlåter en rörelse, inte för en fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Solidariskt ansvar bibehålls endast när mottagaren är ett företag i vilket bestämmanderätten på grund av ägarskap, ett avtal eller någon annan reglering innehas av den tidigare arbetsgivaren eller den eller de som enligt lagen om återvinning till konkursbo (758/91) står nära den tidigare arbetsgivaren

eller av de ovan nämnda personerna gemensamt. Ovan nämnda stadgande om närstående till konkursgäldenärer fogades till lagen om arbetsavtal under riksdagsbehandlingen. Arbetspolitiska utskottet ansåg i sitt betänkande (ArUB 12/1992 rd) att motsvarande ändringar även bör göras i semesterlagen och lagarna om lönegaranti.

1.2. Ändringen av semesterlagen

Enligt 6 § 2 mom. semesterlagen avbryts arbetsförhållandet inte av att arbetstagaren övergår direkt i ett sådant företags tjänst där hans tidigare arbetsgivare har bestämmanderätten. Den tidigare arbetsgivaren anses ha bestämmanderätten även när han har andel i vardera företaget och han, antingen ensam eller tillsammans med någon medlem av sin familj, har bestämmanderätten i dem båda. När en arbetstagare övergår till en sådan arbetsgivares tjänst bibehålls arbetstagarens rätt till semester oförändrad. Arbetstagaren har rätt att av sin nya arbetsgivare få semester jämte semesterlön också på grundval av de kvalifikationsmånader han varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren. Vid uträkningen av arbetsförhållandets längd enligt semesterlagen beaktas även den tid arbetet fortgått hos den tidigare arbetsgivaren. När arbetsförhållandet upphör är den nya arbetsgivaren skyldig att betala en semesterersättning som motsvarar den inestående semestern. Den nya arbetsgivaren är skyldig att betala även eventuella i kollektivavtalet avsedda semesterpenningar eller semesterpremier eller med dem jämförbara ersättningar.

Definitionen av när arbetsgivaren skall anses ha bestämmanderätten även i det nya företaget har i den gällande semesterlagen formulerats så, att den lämnar rum för tolkning. I praktiken har tolkningssvårigheter uppstått bl.a. när företagets aktier eller andelar ägs i jämstora andelar och alla delägare deltar i administrationen av företaget. Ingen av delägarna har klart ensam bestämmanderätten i företaget. Det är också lätt att kringgå stadgandet. Den faktiska bestämmanderätten i företaget kan basera sig på också på något annat än delägarskap i företaget eller medlemskap i dess förvaltningsorgan. Enligt lydelsen i den gällande lagen leder redan avsaknaden av andel i allmänhet till att stadgandet inte blir tillämpligt. Det är enkelt att överföra andelar och bolagsaktier

eller anteckna dem i andras namn. En begränsning av arbetsgivarens närstående till endast traditionella familjemedlemmar motsvarar inte heller den mångfald av personliga relationer som förekommer i praktiken.

Tolkad i enlighet med sin lydelse kan det gällande stadgandet i 6 § 2 mom. semesterlagen slumpmässigt leda till olika resultat när arbetstagarna övergår från ett bolags tjänst till ett annat bolags tjänst inom exempelvis en koncern. Stadgandet skall tillämpas när en arbetstagare övergår från moderbolaget till ett dotterbolag. När arbetstagaren däremot övergår från ett dotterbolag till moderbolaget fortgår arbetsförhållandet inte längre oavbrutet enligt lydelsen i stadgandet.

Enligt 6 § 1 mom. semesterlagen anses ett arbetsförhållande inte avbrutet till följd av att företaget byter ägare eller innehavare. Ändringar föreslås inte i detta moment. Där emot föreslås 6 § 2 mom. bli ändrat så, att den nuvarande lydelsen ersätts med stadgandet om arbetsgivarens bestämmanderätt i 7 § 4 mom. lagen om arbetsavtal. Arbetsförhållandet skall inte anses vara avbrutet när arbetstagaren övergår i ett sådant företags tjänst där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av den tidigare arbetsgivaren eller av den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo eller av ovan avsedda personer gemensamt. Enligt nämnda lagrum anses som närstående maken, egna eller makens släktingar i rätt upp- och nedstigande led, egna eller makens hel- eller halvsyskon samt de ovan nämndas makar. Som närstående anses vidare personer som på något annat sätt står särskilt nära, varvid närheten närmast baserar sig på boende i gemensamt hushåll eller på något annat fast personligt förhållande. Som närstående till varandra anses även en enskild näringsidkare, ett bolag eller någon annan sammanslutning eller en stiftelse och den som har en sådan väsentlig intressegemenskap med dessa som grundar sig på delägarskap eller ett därmed jämförligt ekonomiskt förhållande samt den som genom sin ledande ställning har inflytande över den verksamhet som näringsidkaren, sammanslutningen eller stiftelsen bedriver. I motiveringen till regeringens proposition med förslag till lagstiftning om återvinning till konkursbo (RP 102/1990 rd) finns mer detalje-

rade uppgifter om när fysiska personer, bolag, andra sammanslutningar och stiftelser är närstående till varandra.

Den föreslagna ändringen skulle i viss utsträckning utvidga arbetstagarens rätt att behålla tidigare semesterförmåner vid byte av arbetsgivare. Ändringen överensstämmer med det närhetsbegrepp som godtagits i lagen om arbetsavtal och den är klarare formulerad än den tidigare definitionen.

1.3. Ändringen av lagen om lönegaranti och lagen om lönegaranti för sjömän

Enligt 12 § lagen om lönegaranti och 12 § lagen om lönegaranti för sjömän kan arbetskraftsdistriktsbyrån av särskilda skäl vägra en arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Enligt dessa lagrum anses såsom samma arbetsgivare även ett företag där bestämmanderätten tillkommer arbetstagarens tidigare arbetsgivare. Den tidigare arbetsgivaren anses ha bestämmanderätten även när han har andel i vardera företaget och han, antingen ensam eller tillsammans med någon familjemedlem, har bestämmanderätten i dem båda.

I tiden stadgades 12 § lagen om lönegaranti och 12 § lagen om lönegaranti för sjömän för att förhindra missbruk. Stadgandenas syfte är att arbetstagarna så långt det är möjligt skall undvika att ta anställning hos en sådan arbetsgivare vars betalningssvårigheter visar sig vara återkommande. För att stadgandena skall tillämpas krävs särskilda skäl, exempelvis att arbetstagarna upprepade gånger övergår till ett nytt företag som grundats av en företagare som gått i konkurs. Upprepade konkurser är ofta förknippade med konkursspekulation och konkurssmissbruk. Företagsverksamhet kan bedrivas i spekulativt syfte utan verkligt affärsekonomiskt lönsamhetsmål. Typiskt för en sådan verksamhet är strävan att på borgenärernas bekostnad bereda företagets ägare och dem som står i bolagets ledning ekonomisk vinning.

År 1995 avlog arbetskraftsdistriktsbyråerna med stöd av 12 § lagen om lönegaranti endast sex ansökningar om betalning enligt lönegarantin. Detta visar att arbetskraftsdis-

triktsbyråerna endast i undantagsfall tillämpat sin prövningsrätt, vilket delvis kan ha berott på de senaste årens svåra sysselsättningsläge.

Stadgandena i 12 § lagen om lönegaranti och 12 § lagen om lönegaranti för sjömän om huruvida den tidigare arbetsgivaren skall anses ha bestämmanderätten också i det nya företaget motsvarar i sak stadgandena i 6 § 2 mom. semesterlagen. I regeringens proposition, (RP 67/1984 rd), genom vilken stadgandet i fråga fogades till lagen om lönegaranti, har uttryckligen konstaterats att frågan om någon har bestämmanderätten i ett företag avgörs på samma grunder som vid tillämpningen av semesterlagen. Tillämpningen av 12 § lagen om lönegaranti och 12 § lagen om lönegaranti för sjömän i deras nuvarande form är förknippad med samma problem som tillämpningen av 6 § 2 mom. semesterlagen. Eftersom det i denna proposition föreslås att 6 § 2 mom. semesterlagen skall ändras är det ändamålsenligt att motsvarande ändring även görs i lagen om lönegaranti och lagen om lönegaranti för sjömän. Därför föreslås att 12 § lagen om lönegaranti och 12 § lagen om lönegaranti för sjömän ändras så, att som samma arbetsgivare också kan betraktas ett företag i vilket bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av den tidigare arbetsgivaren eller av den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo eller av de ovan avsedda personerna gemensamt.

Trots den föreslagna ändringen förutsätter användningen av prövningsrätt enligt 12 § lagen om lönegaranti och 12 § lagen om lönegaranti för sjömän fortfarande särskilda skäl. Vid den prövning som avser dessa skäl skall lönegarantimyndigheterna beakta ortens sysselsättningsläge och arbetstagarens faktiska möjligheter att byta arbetsplats.

2. Propositionens ekonomiska verkningar

De föreslagna reformerna har inga verkningar som ökar statens utgifter.

3. Beredningen av propositionen

När riksdagens arbetspolitiska utskott behandlade ändringen av de arbetsrättsliga

stadganden som anslöt sig till avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet tog utskottet i sitt betänkande in ett ställningstagande i vilket man krävde att ändringar som motsvarar ändringarna i 7 § 4 mom. lagen om arbetsavtal även görs i semesterlagen och lagarna om lönegaranti. Propositionen baserar sig på detta ställningstagande. I sak utgår förslaget från de sakkunnigutlåtanden som getts till utskottet.

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid arbetsministeriet. Den har behandlats i delegationen för lönegarantiärenden

som utöver företrädare för arbetsministeriet består av företrädare för de centrala arbetsmarknadsorganisationerna.

4. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft under 1996 så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag**om ändring av 6 § semesterlagen**

I enlighet med riksdagens beslut
 ändras 6 § 2 mom. semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/73), sådant det lyder i lag av
 den 15 mars 1991 (530/91), som följer:

6 §

Arbetsförhållandets fortbestånd

Arbetsförhållandet anses inte heller ha av-
 brutits om arbetstagaren direkt övergått till
 ett sådant företags tjänst där bestämmande-
 rätten på basis av ägande, avtal eller annat
 arrangemang innehas av

1) den tidigare arbetsgivaren,

2) den eller de som till den tidigare arbets-
 givaren står i ett sådant nära förhållande
 som avses i 3 § lagen om återvinning till
 konkursbo (758/91), eller

3) de som avses i 1 och 2 punkten gemen-
 samt.

Denna lag träder i kraft den
 199 .

2.

Lag**om ändring av 12 § lagen om lönegaranti**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 12 § 1 mom. lagen den 10 augusti 1973 om lönegaranti (649/73), sådant det lyder i lag av den 25 maj 1984 (403/84), som följer:

12 §

En arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin kan av Arbetskraftsdistriktsbyrå av särskilda skäl vägras rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Såsom samma arbetsgivare anses även ett företag där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av

- 1) den tidigare arbetsgivaren,
- 2) den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo (758/91), eller
- 3) de som avses i 1 och 2 punkten gemensamt.

Denna lag träder i kraft den
199 .

3.

Lag**om ändring av 12 § lagen om lönegaranti för sjömän**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 12 § 1 mom. lagen den 21 december 1979 om lönegaranti för sjömän (927/79), sådant det lyder i lag av den 24 november 1995 (1310/95), som följer:

12 §

En arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin kan av Arbetskraftsdistriktsbyrån av särskilda skäl vägras rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Såsom samma arbetsgivare anses även ett företag där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av

- 1) den tidigare arbetsgivaren,
- 2) den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo (758/91), eller
- 3) de som avses i 1 och 2 punkten gemensamt.

 Denna lag träder i kraft den
 199 .

Helsingfors den 11 oktober 1996

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

1.

Lag**om ändring av 6 § semesterlagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 6 § 2 mom. semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/73), sådant det lyder i lag av
den 15 mars 1991 (530/91), som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Arbetsförhållandets fortbeståd

Arbetsförhållandet avbryts inte heller av den orsaken att arbetstagaren övergår direkt i ett sådant företags tjänst där hans tidigare arbetsgivare har bestämmanderätten. Den tidigare arbetsgivaren anses ha bestämmanderätten även när han har andel i vartdera företaget och han, antingen ensam eller tillsammans med någon medlem av sin familj, har bestämmanderätten i dem båda.

Arbetsförhållandet anses inte heller ha avbrutits om arbetstagaren direkt övergått till ett sådant företags tjänst där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av

- 1) den tidigare arbetsgivaren,
- 2) den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo (758/91), eller
- 3) de som avses i 1 och 2 punkten gemensamt.

Denna lag träder i kraft den
199 .

2.

Lag**om ändring av 12 § lagen om lönegaranti**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 12 § 1 mom. lagen den 10 augusti 1973 om lönegaranti (649/73), sådant det lyder i lag av den 25 maj 1984 (403/84), som följer:

Gällande lydelse

12 §

Arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin kan av Arbetskraftsdistriktsbyrån av särskilda skäl vägras rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Såsom samma arbetsgivare anses även företag där bestämmanderätten tillkommer arbetstagarens tidigare arbetsgivare. Den tidigare arbetsgivaren anses ha bestämmanderätten även när han har andel i vardera företaget och han, antingen ensam eller tillsammans med någon medlem av sin familj, har bestämmanderätten i dem båda.

Föreslagen lydelse

12 §

En arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin kan av Arbetskraftsdistriktsbyrån av särskilda skäl vägras rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Såsom samma arbetsgivare anses även ett företag där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av

- 1) den tidigare arbetsgivaren,
- 2) den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo (758/91), eller
- 3) de som avses i 1 och 2 punkten gemensamt.

Denna lag träder i kraft den
199 .

3.

Lag**om ändring av 12 § lagen om lönegaranti för sjömän**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 12 § 1 mom. lagen den 21 december 1979 om lönegaranti för sjömän (927/79), sådant det lyder i lag av den 24 november 1995 (1310/95), som följer:

Gällande lydelse

12 §

En arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin kan av Arbetskraftsdistriktsbyrån av särskilda skäl vägras rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Såsom samma arbetsgivare anses även ett företag där bestämmanderätten tillkommer arbetstagarens tidigare arbetsgivare. Den tidigare arbetsgivaren anses ha bestämmanderätten även när han har andel i vardera företaget och han, antingen ensam eller tillsammans med någon familjemedlem, har bestämmanderätten i dem båda.

Föreslagen lydelse

12 §

En arbetstagare som fått betalning enligt lönegarantin kan av Arbetskraftsdistriktsbyrån av särskilda skäl vägras rätt att erhålla betalning enligt lönegarantin för fordran hos samma arbetsgivare, om fordran grundar sig på arbete som utförts under tre år, räknat från det föregående beslutet om betalning enligt lönegarantin. Såsom samma arbetsgivare anses även ett företag där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller annat arrangemang innehas av

- 1) den tidigare arbetsgivaren,
- 2) den eller de som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § lagen om återvinning till konkursbo (758/91), eller
- 3) de som avses i 1 och 2 punkten gemensamt.

 Denna lag träder i kraft den
 199 .
