

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om omställningsskydd, samarbete mellan arbetsgivaren och personalen samt företagshälsovård utifrån konkurrenskraftsavtalet

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om kommunala tjänsteinnehavare, statstjänstemannalagen, lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare, lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, lagen om företagshälsovård, sjukförsäkringslagen, lagen om utkomstskydd för arbetslösa och inkomstskattelagen ändras.

För arbetsgivare föreskrivs en skyldighet att erbjuda arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Skyldigheten gäller arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. Utbildning eller träning ska erbjudas arbetstagare som arbetat hos arbetsgivaren i minst fem år. Principerna för ordnande av utbildning eller träning införs i personal- och utbildningsplanen.

Arbetsgivaren kommer dessutom att ha skyldighet att ordna företagshälsovård för uppsagda arbetstagare under sex månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde. Arbetsgivaren har rätt att få ersättning i enlighet med sjukförsäkringslagen för den nämnda tiden.

För kommunerna och staten föreskrivs motsvarande skyldigheter i fråga om tjänstemän och tjänsteinnehavare.

I propositionen föreslås dessutom att inkomstskattelagen ändras så att sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar inte betraktas som en skattepliktig förmån för arbetstagaren. Utbildning eller träning som ordnas efter att anställningsförhållandet upphört påverkar i regel inte rätten till arbetslöshetsförmån för den som blivit arbetslös. Tillämpningsområdet för samarbetslagen ska utvidgas till att gälla sådana filialer till utländska sammanslutningar som regelbundet har minst 20 anställda.

De föreslagna ändringarna baserar sig på konkurrenskraftsavtalet för arbetsmarknadens centralorganisationer.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2017.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	4
1 Inledning	4
2 Nuläge	4
2.1 Lagstiftning	4
Omställningsskydd	4
Företagshälsovård.....	5
Tillämpningsområdet för samarbetslagen	6
Beskattning av utbildning som arbetsgivaren betalar.....	6
2.2 Bedömning av nuläget	7
Omställningsskyddets funktion	7
Företagshälsovård.....	8
3 Målsättning och de viktigaste förslagen.....	8
3.1 Målsättning	8
3.2 De viktigaste förslagen.....	8
Omställningsskydd	8
Utvidgning av företagshälsovården.....	9
4 Propositionens konsekvenser	10
4.1 Allmänt	10
4.2 Konsekvenser för sysselsättningen	11
4.3 Ekonomiska konsekvenser.....	12
Omställningsskydd.....	12
Utvidgningen av företagshälsovårdstjänsterna till tiden efter att anställningsförhållandet upphört	13
Konsekvenserna av de ändringar som föreslås i inkomstskattelagen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa.....	13
4.4 Konsekvenser för myndigheterna	13
4.5 Konsekvenser för löntagarna	14
5 Beredningen av propositionen	14
6 Samband med andra propositioner.....	14
DETALJMOTIVERING	15
1 Lagförslag	15
1.1 Arbetsavtalslagen	15
7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal	15
13 kap. Särskilda bestämmelser.....	17
1.2 Lagen om sjöarbetsavtal.....	17
8 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal	17
13 kap. Särskilda bestämmelser.....	18
1.3 Lagen om kommunala tjänsteinnehavare.....	18
1.4 Statstjänstemannalagen	18
1.5 Lagen om samarbete inom företag.....	18
1.6 Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare	19
1.7 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.....	20
1.8 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.....	20
12 kap. Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagservice och tillhörande samarbete	20
1.9 Lagen om företagshälsovård	20
1.10 Sjukförsäkringslagen.....	21

RP 211/2016 rd

13 kap. Ersättningar som hänför sig till företagshälsovård.....	21
1.11 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa	21
2 kap. Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner.....	21
1.12 Inkomstskattelagen	22
2 IKRAFTTRÄDANDE	24
LAGFÖRSLAG	25
1. Lag om ändring av 7 och 13 kap. i arbetsavtalslagen.....	25
2. Lag om ändring av 8 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	27
3. Lag om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare	29
4. Lag om ändring av statstjänstemannalagen.....	31
5. Lag om ändring av 2 och 16 § i lagen om samarbete inom företag	33
6. Lag om ändring av 4 a § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.....	35
7. Lag om ändring av 14 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	36
8. Lag om ändring av 12 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.....	37
9. Lag om ändring av 2 § i lagen om företagshälsovård	38
10. Lag om ändring av 13 kap. 1 och 4 § i sjukförsäkringslagen.....	39
11. Lag om ändring av 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa	40
12. Lag om ändring av inkomstskattelagen.....	41
Bilaga.....	42
Parallelltexter.....	42
1. Lag om ändring av 7 och 13 kap. i arbetsavtalslagen.....	42
2. Lag om ändring av 8 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal	45
3. Lag om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare	48
4. Lag om ändring av statstjänstemannalagen.....	50
5. lag om ändring av 2 och 16 § i lagen om samarbete inom företag.....	52
6. Lag om ändring av 4 a § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.....	54
7. Lag om ändring av 14 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar	56
8. Lag om ändring av 12 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.....	58
9. Lag om ändring av 2 § i lagen om företagshälsovård	59
10. Lag om ändring av 13 kap. 1 och 4 § i sjukförsäkringslagen.....	61
11. Lag om ändring av 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa	63
12. Lag om ändring av inkomstskattelagen.....	65

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Arbetsmarknadens centralorganisationer kom den 29 februari 2016 överens om ett konkurrenskraftsavtal som syftar till att förbättra konkurrenskraften hos finländskt arbete och finländska företag, öka den ekonomiska tillväxten, skapa nya arbetstillfällen, stödja anpassningen av de offentliga finanserna och främja lokala avtal genom arbets- och tjänstekollektivavtal.

Genomförandet av konkurrenskraftsavtalet förutsatte att det på ett tillräckligt täckande sätt avtalas om lösningar i överensstämmelse med konkurrenskraftsavtalet i de sektorspecifika förhandlingarna om arbets- och tjänstekollektivavtal. Avtalets omfattning har vid ingången av september 2016 överstigit 90 procent.

Arbetsmarknadens centralorganisationer framförde i sitt konkurrenskraftsavtal att de förslag som gäller omställningsskydd i regeringens utkast till proposition om åtgärder som stärker kostnadskonkurrenskraften bereds på nytt på trepartsbasis och att följande ändringar i fråga om arbets- och skattelagstiftningen görs i utkastet till proposition i samband med beredningen:

- tillämpningsområdet avgränsas till sådana arbetsgivare som säger upp arbetstagare av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker och som har minst 30 anställda
- de utvidgade rättigheterna gäller sådana arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker och som har minst 5 års anställningsförhållande till den arbetsgivare som säger upp dem
- storleken på utbildningsersättningen ska motsvara storleken på arbetstagarens individuella lön, dock minst den genomsnittliga lönen i företaget eller den offentliga organisationen
- bedömningen och anskaffningen av nödvändigt och lämpligt kunnande åläggs myndigheten
- den service som förbättrar kunnandet kan ersättas med andra arrangemang på minst motsvarande nivå
- servicen anses inte vara skattepliktig inkomst för den uppsagda arbetstagaren
- arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker har rätt till företagshälsovårdstjänster i sex månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde
- sanktionen för försummelse av skyldigheterna i samband med sysselsättningsfrämjande träning och utbildning är skadestånd, i stället för gottgörelse enligt samarbetslagen

Regeringen har förbundit sig att bereda de ändringar som konkurrenskraftsavtalet förutsätter i lagstiftningen, och avsikten är att göra ändringarna genom denna proposition. Propositionen har beretts på trepartsbasis under sommaren och hösten 2016.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning

Omställningsskydd

RP 211/2016 rd

Arbetsmarknadens centralorganisationer avtalade om införande av en åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd i sitt inkomstpolitiska avtal för åren 2005–2007. Målet var att förbättra ställningen för arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker, effektivisera samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen när arbetskraften minskas av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker samt att främja en så snabb ny sysselsättning som möjligt av uppsagda arbetstagare.

Åtgärdsmodellen för omställningsskydd består av flera delar. I 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs att arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker har rätt till ledighet med full lön för att delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att stödja sysselsättningen av uppsagda arbetstagare i fråga om arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan samarbetslagen) finns i 49 § i den lagen. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna företrädarna för personalgrupperna ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan, om minst tio arbetstagare ska sägas upp. Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren tillsammans med arbets- och näringsmyndigheterna utreda den offentliga arbetskraftsservice som främjar möjligheterna att få arbete.

Av handlingsplanen ska framgå bland annat de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iaktas vid användningen av service enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice och vid främjande av de arbetssökandes sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, ska i stället för en handlingsplan utarbetas handlingsprinciper dels för att stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för att stödja arbetstagarnas sysselsättning genom den service som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

I lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) finns motsvarande bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utarbeta handlingsplaner och handlingsprinciper.

I statsrådets principbeslut om ordnande av statsanställdas ställning vid organisationsförändringar (2006, reviderades år 2012) finns enhetliga handlingssätt vid organisationsförändringar i statsförvaltningen samt principer om omställningsskydd för statsanställda. Principbeslutet gäller statsanställda i både tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande. Enligt principbeslutet ska det när ny personal rekryteras till staten först göras en utredning av om det inom statsförvaltningen finns personal som frigörs till följd av omställningar. I egenskap av arbetsgivare stöder staten personalens aktivitet när det gäller att hitta nytt arbete. Till de stödåtgärder som står till förfogande hör också omskolning samt omplaceringsträning före omställningen. I genomförandet av principbeslutet får statens ämbetsverk stöd av enheten Statens personaltjänster vid Statskontoret. Enheten erbjuder sakkunnigtjänster och praktiska verktyg till stöd för personalplaneringen och främjandet av rörligheten.

Företagshälsovård

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovårdstjänster för sina arbetstagare finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001). Företagshälsovårdens lagstadgade

RP 211/2016 rd

uppgift är att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar, stödja upprätthållandet av arbetsförmågan och återgången i arbete samt att delta i utvecklingen av arbetsgemenskapen. I 12 § i lagen om företagshälsovård åläggs arbetsgivaren att på sin bekostnad för sina anställda ordna förebyggande tjänster och tjänster för att stödja arbetsförmågan i enlighet med lagen om företagshälsovård. År 2012 omfattades 1,85 miljoner arbetstagare av dessa lagstadgade företagshälsovårdstjänster.

Arbetsgivare kan för sina arbetstagare också ordna sjukvårdstjänster och andra hälsovårdstjänster i enlighet med 14 § i lagen om företagshälsovård. 1,75 miljoner arbetstagare omfattades av dessa frivilliga sjukvårdstjänster år 2012. Av arbetstagarna tas det inte ut klientavgifter för företagshälsovårdstjänster. Arbetsgivaren ska ordna tjänsterna jämlikt för alla arbetstagare. Företagare och andra som utför eget arbete kan för sig ordna nämnda företagshälsovårdstjänster.

Finansieringen av företagshälsovården avviker från finansieringen av övrig sjuk- och hälsovård. Företagshälsovården för löntagare betalas av arbetsgivarna tillsammans med löntagarna. Med stöd av sjukförsäkringslagen har en arbetsgivare rätt att få ersättning för nödvändiga och skäliga kostnader (ersättningsklass I) för att ordna företagshälsovård grundad på arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med 12 § i lagen om företagshälsovård. Dessutom har arbetsgivare med stöd av sjukförsäkringslagen rätt att få ersättning för de nödvändiga och skäliga kostnader (ersättningsklass II) som föranletts av sjukvård och annan hälsovård som arbetsgivaren ordnat i enlighet med 14 § i lagen om företagshälsovård. Förutsättningen för ersättning är att verksamheten har följt god företagshälsovårdspraxis som det föreskrivs om i statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013). Ersättningsprocenten i ersättningsklass I är högst 60 procent och i ersättningsklass II 50 procent av det kalkylerade maximibeloppet per arbetstagare. Om företagare och andra som utför eget arbete för sig ordnat företagshälsovårdstjänster, har de på motsvarande sätt rätt till ersättningar för företagshälsovård.

Tillämpningsområdet för samarbetslagen

Samarbetslagen tillämpas med vissa i lagen angivna undantag i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

Enligt 6 § i samarbetslagen ger arbetsrådet utlåtanden om huruvida ett företag ska anses vara sådant att det omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen. Enligt arbetsrådets utlåtande 1443-11 av den 9.6.2011 ska vid beräkningen av det antal anställda som föreskrivs som villkor för tillämpning av samarbetslagen beaktas alla arbetstagare hos ett finländskt företag, oberoende av om de arbetar i Finland eller vid en filial till företaget som är verksam utomlands. En i Finland verksam filial till en utländsk sammanslutning eller stiftelse är inte en juridisk person och således ska den enligt arbetsrådet inte anses vara ett sådant företag som avses i samarbetslagen. Registreringen av en filial saknar enligt arbetsrådet betydelse i frågan. Således tillämpas samarbetslagen inte på en i Finland verksam filial till ett utländskt företag.

Beskattning av utbildning som arbetsgivaren betalar

I beskattningen av utbildning som arbetsgivaren betalar åt arbetstagare tillämpas de allmänna bestämmelserna om skattepliktig inkomst. *Enligt den allmänna bestämmelsen i 29 § i inkomstskattelagen (1535/1992) är skattepliktig inkomst den skattskyldiges inkomster i pengar eller pengars värde, om dessa inte är skattefria.* Enligt 61 § i inkomstskattelagen är skattepliktig förvärvsinkomst bland annat lön som erhållits på basis av anställningsförhållande. Enligt 13 § 1 mom. 1 punkten i lagen om förskottsuppbörd (1118/1996) avses med lön varje slag av

lön, arvode, förmån och ersättning som fås i arbets- eller tjänsteförhållande. Enligt 15 § i den lagen kan arbetsgivaren ersätta löntagaren för direkta kostnader som åsamkas honom på grund av arbetet eller dra av kostnadsandelen innan förskottsinnehållningen verkställs.

Enligt rättspraxis är den allmänna utgångspunkten att det för arbetstagaren inte uppkommer skattepliktig förmån av sådan utbildning i syfte att upprätthålla eller utveckla yrkesskickligheten som arbetsgivaren betalar och som främst sker i arbetsgivarens intresse. Däremot kan arbetsgivaren inte skattefritt ersätta kostnader för studier som ska jämföras med grundutbildning.

I beskattningspraxis har det ansetts att det inte uppkommer skattepliktig förmån av omplaceringsträning som arbetstagaren ordnat för sina uppsagda arbetstagare eller arbetstagare som hotas av uppsägning. Med tanke på skatteplikten saknar det betydelse om träningen ordnas som individuell träning eller gruppträning. Enligt beskattningspraxis är dock utbildning som syftar till ett helt nytt yrke en skattepliktig förmån i vissa situationer. På samma sätt är ersättning för utbildningskostnader som arbetsgivaren betalar till uppsagda arbetstagare samt startpeng skattepliktig löneinkomst.

Enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §, antingen i samma företag eller i företag där samma arbetsgivare har bestämmande inflytande. Sådan utbildning som behövs för nya uppgifter och som för båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skäligen har dock i beskattningspraxis ansetts vara en skattefri förmån för arbetstagaren.

2.2 Bedömning av nuläget

Omställningsskyddets funktion

Åtgärdsmodellen för omställningsskydd har under årens lopp utvecklats såväl på riksomfattande nivå som regionalt och lokalt. Med hjälp av finansiering från Europeiska socialfonden och Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter har man lyckats uppnå en mer verkningfull och välfungerande hantering av uppsägningssituationer samt lyckats hitta fortsatta möjligheter till ny sysselsättning. I omställningsskyddssituationer är det väsentligt med aktivering i ett så tidigt sked som möjligt, förutsebarhet samt tätt samarbete med företag.

Enligt arbets- och näringsministeriets separata uppföljning från år 2005 till april 2015 har det funnits omställningsskyddssituationer som berört minst tio personer i 8 500 företag. Den uppskattade maximala volymen för minskningsbehov i dessa företag har i början av samarbetsförhandlingarna vari över 370 000 personer och när förhandlingarna avslutats har 126 000 personer blivit uppsagda. Utöver den separata uppföljningen ska även uppsägningssituationer som berört färre än tio personer beaktas. Det uppskattas att även dessa situationer allt som allt varit mycket betydande.

Överblicken över åtgärdsmodellen för omställningsskydd är positiv. Åtgärdsmodellen har en god och fungerande grund. Med hjälp av modellen har övergången från ett arbete till ett annat främjats väl och relativt snabbt. Detta framgår av undersökningen Samarbete ger trygghet vid omställning (Yhteistyöllä turvaa muutokseen) som arbets- och näringsministeriet låtit utföra. Av den färskaste undersökningen framgår att omställningsskyddet, som ingår i arbets- och näringssektorn, hjälper människor med att få ny sysselsättning i uppsägningssituationer. Inom tre månader har 35 procent och inom ett och ett halvt år nästan 56 procent av dem som omfattas av omställningsskyddet fått sysselsättning.

Omställningsskyddet är förenat med ett förankrande arbetssätt. Genom ett intensivt företags-samarbete som sträckt sig till företagets personal har man på ett bättre sätt kunnat beakta be-hoven och de individuella fortsatta vägarna för dem som ska sägas upp. Åtgärdsmodellen för omställningsskydd har också tjänat som exempel för många företag, när de byggt upp egna modeller för att hantera och behärska situationer med strukturomvandlingar.

Företagshälsovård

Företagshälsovården har en obestridlig roll i upprätthållandet av arbetshälsan hos arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare. Satsningarna i företagshälsovården har varit betydande. År 2014 var det maximala beloppet per arbetstagare 165,60 euro i ersättningsklass I och på mot-svarande sätt 248,50 euro i ersättningsklass II. Den del som överstiger maximibeloppet blir en kostnad för arbetsgivaren. År 2013 täckte de ersättningar som betalats till arbetsgivare i ge-nomsnitt 44 procent av kostnaderna för företagshälsovård. Ersättningar enligt ersättningsklass I betalades till ett belopp av 152,88 miljoner euro och ersättningar enligt ersättningsklass II till ett belopp av 182,61 miljoner euro. År 2013 ansökte 48 898 arbetsgivare om ersättning. Av dem ansökte 48 703 om ersättning i ersättningsklass I och 37 934 om ersättning i ersättnings-klass II. Till företagare betalades år 2014 sammanlagt 4,8 miljoner euro i ersättningar. Av be-loppet 4,0 miljoner i ersättningsklass I och 0,8 miljoner euro i ersättningsklass II.

Företagshälsovårdens ersättningar betalas av arbetsinkomstförsäkringen inom sjukförsäkring-en, som finansieras genom försäkringspremier som arbetsgivare och löntagare betalar. År 2014 finansierade arbetsgivarna 70,7 procent av ersättningarna för företagshälsovård som de ordnade. Löntagarnas och företagarnas finansieringsandel av kostnaderna för ersättningar för företagshälsovård var 28,7 procent år 2014. Statens andel av finansieringen av företagshälso-vården var liten, cirka 0,6 procent år 2014, och den riktades till kostnaderna för företagshälso-vård för företagare och landbruksföretagare. Utöver kostnaderna för företagshälsovård betalas av arbetsinkomstförsäkringen sjuk-, rehabiliterings- och föräldradagpenning. År 2014 var kostnaderna för dessa sammanlagt 2 074,4 miljoner euro (85 % av arbetsinkomstförsäkring-en). Under samma tid uppgick ersättningarna för företagshälsovård till 362,4 miljoner euro (15 %). Av den totala finansieringen av arbetsinkomstförsäkringen var arbetsgivarnas andel 67 procent, arbetstagarnas och företagarnas andel 28 procent och statens andel 5 procent.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Propositionen syftar till att förbättra uppsagdas möjligheter att få ny sysselsättning.

3.2 De viktigaste förslagen

Omställningsskydd

I propositionen föreslås det att omställningsskyddet utvidgas så att arbetsgivare som regelbun-det har minst 30 anställda ska erbjuda en arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning. Denna rätt gäller de arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst fem år när det upphör.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verk-samhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större.

RP 211/2016 rd

När arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen ska vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbeta en personal- och utbildningsplan för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande. I propositionen föreslås att det i personal- och utbildningsplanen, utöver nuvarande uppgifter, dessutom ska ingå principer enligt vilka arbetsgivare för arbetstagare skaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning vid en eventuell uppsägningssituation. Dessa principer införs med tanke på framtiden, även om arbetsgivare inte har planer på personalminskning. Skyldigheten gäller de arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda.

Eftersom det inte är meningsfullt att på lagnivå närmare föreskriva om innehållet eller riktandet av träningen eller utbildningen, förfarandet vid anskaffningen eller bestämmandet av dess värde, är det möjligt att genom kollektivavtal avtala om dessa frågor på ett sätt som avviker från lagen. På samma sätt kan arbetsgivaren och personalen delvis avtala på ett sätt som avviker från lagen, om inte något annat följer av kollektivavtalet. Omfattande avtalsrätt behövs, för att de bransch- och arbetsplatspecifika förhållandena ska kunna beaktas i anskaffningen av träningen eller utbildningen.

Arbets- och näringsbyrån kan bistå arbetsgivaren när denne anskaffar träning eller utbildning. Enligt 4 kap. 1 § i den gällande lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice kan arbets- och näringsbyrån ge information och råd om bland annat utbildningsmöjligheter och andra möjligheter till kompetensutveckling samt arbetsmarknaden, branscher och yrken.

Dessutom ska arbets- och näringsbyrån enligt den gällande lagstiftningen, i syfte att genomföra omställningsskyddet, vid uppsägning tillsammans med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga behovet av offentlig arbetskrafts- och företagsservice. I propositionen föreslås att den offentliga arbetskrafts- och företagsservicen i detta sammanhang samordnas med den utbildning som arbetsgivaren betalar.

Utvidgning av företagshälsovården

I propositionen föreslås det att arbetsgivare ska ha en skyldighet att för en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker ordna företagshälsovård under sex månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde. Även denna skyldighet ska gälla arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. Dessutom förutsätts att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått i fem år när anställningsförhållandet upphör.

I sin nuvarande form förutsätter lagen om företagshälsovård och sjukförsäkringslagen att det finns ett anställningsförhållande för ordnande av företagshälsovårdstjänster och ersättande av kostnader för tjänsterna till arbetsgivaren. I propositionen föreslås det att ersättningar för företagshälsovård även betalas till arbetsgivare i fråga om de kostnader för företagshälsovårdstjänster som medförs för arbetsgivaren därför att tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård utvidgas.

Enligt principerna för god företagshälsovårdspraxis (förordning 708/2013, 7 § 9 punkten) ska för arbetstagare utföras en hälsoundersökning ”vid behov innan anställningen upphör för att bedöma hälsan och arbetsförmågan och utreda de hälsomässiga förutsättningarna för sysselsättning samt för att utarbeta en plan för upprätthållande av hälsan och arbetsförmågan och hänvisning till fortsatta åtgärder”. Avsikten med att göra det möjligt att anlita företagshälsovårdstjänster är att stödja uppsagd arbets- och funktionsförmåga och möjligheter till sysselsättning, så att hälsomässiga skäl inte utgör ett hinder för sysselsättning. Den föreslagna änd-

ringen ökar företagshälsovårdens möjligheter att stödja förbättrandet och upprätthållandet av arbetsförmågan hos sådana arbetstagare som har en sjukdom, ett lyte eller en kroppsskada som försämrar arbetsförmågan. Uppsägning kan i sig själv påverka arbetstagarens hälsa, i synnerhet psykiska hälsa. Ändringen gör det också möjligt att inleda åtgärder som stöder hälsan och arbetsförmågan omedelbart efter att anställningsförhållandet upphört och skapar förutsättningar för uppföljning av läget under längre tid.

Utvidgningen av arbetsgivarens ansvar för att ordna företagshälsovård minskar den ökade belastningen på primärvården, när ett stort antal arbetstagare sägs upp på en ort inom kort tid.

Beskattning av träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

I propositionen föreslås att en ny 69 a § fogas till inkomstskattelagen. Enligt paragrafen betraktas sådan sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som erbjuds en uppsagd arbetstagare inte som skattepliktig inkomst för arbetstagaren. Enligt gällande rätts- och beskattningsspraxis är sysselsättningsfrämjande träning och utbildning som erbjuds en uppsagd arbetstagare antingen skattepliktig inkomst eller skattefri förmån. Skatteplikten bestäms utifrån utbildningens innehåll och omfattning. Eftersom det är fråga om en lagbaserad skyldighet, är det dock befogat att betrakta arbetstagarens utbildning som en skattefri förmån. I beskattningsspraxis anses det redan för närvarande att sådan ändamålsenlig och skälig utbildning som de nya uppgifterna förutsätter enligt 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen är skattefri. Den utbildning eller träning som nu föreslås i lagen kan dock till sitt innehåll vara mer omfattande. För att undvika problem med tolkningen av om utbildningen är skattefri eller inte är det således motiverat att det föreskrivs att den utbildning som avses i bestämmelsen är en skattefri förmån. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar också det som skrivits in i konkurrenskraftsavtalet att träning eller utbildning som avses i lagförslaget inte ska betraktas som skattepliktig inkomst för arbetstagaren.

I propositionen föreslås dessutom att den ersättning som arbetsgivaren betalar för försumelse att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning ändå är skattepliktig förvärvsinkomst. Sådan ersättning betraktas som löneinkomst.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Allmänt

Denna proposition baserar sig på det konkurrenskraftsavtal som arbetsmarknadens centralorganisationer förhandlat fram. I denna konsekvensbedömning granskas konsekvenserna av de föreslagna ändringarna, utan den större ram som konkurrenskraftsavtalet medför. Det måste dock beaktas att de föreslagna ändringarna är en väsentlig del av konkurrenskraftsavtalet, vars konsekvenser har bedömts av finansministeriet. Enligt finansministeriets preliminära bedömning förväntas det att konkurrenskraftsavtalet skapar 35 000 arbetstillfällen.

De föreslagna ändringarna gäller arbetstagare vars anställningsförhållande pågått i minst fem år. Dessutom är uppsägningar av visstidsanställda sällsynta, varför konsekvenserna av de lagändringar som föreslås här antas gälla främst tillsvidareanställda arbetstagare. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var cirka 59 procent av löntagarna inom kommunsektorn fast anställda och hade haft ett anställningsförhållande i över fem år, dvs. cirka 310 000 personer.

I fråga om statssektorn motsvarar dock arbetskraftsundersökningens uppgifter inte helt lagens definition om anställningsförhållandets fortbestånd hos samma arbetsgivare. Enligt Kevas register hade 87 procent av de statsanställda varit anställda hos staten i minst fem år. Enligt ar-

betskraftsundersökningens uppgifter kan det bedömas att 81 procent av de statsanställda löntagarna har arbetat hos staten i över fem år. Deras antal är alltså uppskattningsvis 60 000.

Enligt företagsregistret arbetar uppskattningsvis 59 procent av arbetstagarna inom den privata sektorn i företag eller organisationer med minst 30 personer. Enligt arbetskraftsundersökningen har bara 49 procent av de fast anställda löntagarna inom den privata sektorn arbetas hos samma arbetsgivare i minst fem år. Om det antas att arbetstagarna fördelar sig jämnt mellan företag av olika storlekar, berörs uppskattningsvis 29 procent av löntagarna av lagändringen. Enligt undersökningen om arbetsförhållanden kan man dock dra den slutsatsen att småföretag sysselsätter fler personer som arbetat kortare tid än fem år än genomsnittet. Siffrorna i undersökningen om arbetsförhållanden är inte exakta, eftersom de baserar sig på uppgifter som arbetstagarna lämnat. Trots det är de riktgivande. Enligt undersökningen om arbetsförhållanden är det föregående antagandet vilseledande med cirka två procentenheter. I och med denna korrigering bedöms att lagändringens omfattning är cirka 440 000 arbetstagare inom den privata sektorn, dvs. 31 procent av arbetskraften inom den privata sektorn.

Lagändringen uppskattas alltså beröra sammanlagt cirka 810 000 löntagare, om de blir uppsägda. Enligt de siffror som anges nedan kan det bedömas att lagändringen årligen berör cirka 10 000 uppsägda. I dessa siffror beaktas inte eventuella dynamiska effekter av lagändringen, vilka kan medföra att uppsägningar riktas till dem som haft ett anställningsförhållande kortare tid än fem år. Dessutom ska det beaktas att siffrorna baserar sig på uppgifter som samlats in genom en enkätundersökning, där arbetets kontinuitet inte nödvändigtvis behandlats på samma sätt som den behandlas i detta lagförslag. Detta kan eventuellt leda till en smärre underskattning av lagens influensområde.

En stor del av uppsägningarna sker inom den privata sektorn, där andelen män är klart större än andelen kvinnor. Även om män och kvinnor som arbetar inom den privata sektorn enligt uppskattning drar nytta av omställningsskyddet i stort sett lika ofta, följer av könsstrukturen inom den privata sektorn att den största delen av dem som berörs av omställningsskyddsåtgärderna sannolikt kommer att vara män.

4.2 Konsekvenser för sysselsättningen

De föreslagna ändringarna påverkar arbetsmarknadens dynamik på flera olika sätt. Det förväntas att de förbättrade sysselsättningsfärdigheterna och det förbättrade hälsotillståndet hos arbetstagare som sägs upp förkortar arbetslöshetsperioderna och uppmuntrar arbetsgivare att anställa nya arbetstagare. Detta kan uppskattas öka efterfrågan på arbetskraft och förkorta arbetslöshetsperioderna.

Det är svårt att i förväg bedöma omställningsskyddets effekter på sysselsättningen av arbetslösa. I ljuset av analyser och rapporter som arbets- och näringsministeriet tagit fram tidigare verkar den yrkesinriktade arbetskraftsutbildningen ändå ha positiva effekter på sysselsättningen av arbetslösa.

Det att omställningsskyddet och skyldigheten att ordna sex månaders företagshälsovård efter uppsägning utsträcks till anställningsförhållanden som pågått i minst fem år skapar dock samtidigt en uppsägningskostnad. Kostnaden motsvarar för omställningsskyddets del arbetstagarens lön för en månad och i genomsnitt cirka 116 euro i fråga om företagshälsovården.

Den ökade kostnaden för uppsägning kan antas koncentrera sig i huvudsak till fast anställda. Även visstidsanställda kan sägas upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, om detta har avtalats i arbetsavtalet. Sådana fall är dock ganska sällsynta och arbetsgivaren väntar sannolikt hellre på att visstidsanställningen upphör.

De ökade kostnaderna för uppsägning av dem som arbetat i minst fem år ökar i viss mån stelheden på arbetsmarknaden. Ändringen fördjupar den lagstiftningsmässiga klyftan mellan anställningsförhållanden för viss tid och anställningsförhållanden som gäller tills vidare, vilket i viss mån kan öka arbetsgivarnas ekonomiska incitament att hellre ingå arbetsavtal för viss tid. Avgränsningen av de föreslagna ändringarna till dem som arbetat i minst fem år innebär att klyftan mellan visstidsanställda och fast anställda inte ökar omedelbart, utan uppsägningskostnaderna ökar först för dem som haft anställningsförhållande en längre tid. Detta torde göra de föreslagna ändringarnas snedvridande konsekvenser i fråga om anställningsincitament lite lindrigare.

Det har undersökts att de ökade kostnaderna för uppsägning av fast anställda i genomsnitt försvagar anställningsviljan på lång sikt. På kort sikt kan ändringen förbättra sysselsättningen, eftersom tröskeln för uppsägning höjs. De ökade kostnaderna för uppsägning kan dock höja tröskeln för anställning av fast arbetskraft, vilket torde öka andelen visstidsanställda på den finländska arbetsmarknaden. I OECD:s internationella jämförelse är en uppsägningskostnad som uppgår till lönen för en månad i fråga om dem som haft ett anställningsförhållande i över fem år dock inte särskild stor. I OECD:s klassificering är det inte heller ett avsevärt tillskott till uppsägningskyddet.

Eftersom drivkrafterna går i olika riktningar, är det i praktiken omöjligt att på förhand bedöma lagändringens konkreta konsekvenser för sysselsättningen. Det är dock sannolikt att ändringarna på lång sikt ökar användningen av visstidsanställda i förhållande till fast arbetskraft. Eftersom visstidsanställningar till stor del gäller kvinnor, kan ändringen öka arbetet för viss tid speciellt bland kvinnor.

Dessutom ska det beaktas att de föreslagna ändringarna är en del av ett större konkurrenskraftsavtal som arbetsmarknadens centralorganisationer kommit överens om. I det hänseendet är en granskning av konsekvenserna av de föreslagna ändringarna separat från konkurrenskraftsavtalet inte ens ändamålsenlig.

4.3 Ekonomiska konsekvenser

Omställningsskydd

Enligt uppgifterna i arbets- och näringsbyråernas kundinformationssystem har under de senaste åren cirka 30 000 personer årligen sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. I siffran ingår företag av alla storlekar såväl som den offentliga sektorn, där antalet uppsägningar dock är förhållandevis lägre.

Enligt Statistikcentralen var den genomsnittliga lönen för heltidsanställda löntagare inom statssektorn sammanlagt 3882 euro i månaden år 2015. Det finns inte tillgång till exakta uppgifter om uppsägningssiffrorna i statssektorn på ett centralt sätt, men utifrån omställningsskyddsenkäten ökade antalet från något över 70 till 800 åren 2013–2014. Om det antas att det på lång sikt hos staten årligen sägs upp i genomsnitt 100 personer och att uppsägningarna fördelar sig jämnt över personalen, är den kostnad som omställningsskyddet föranleder cirka 310 000 euro årligen. Räknat med siffrorna för år 2014 (800 uppsägningar) är kostnaderna för omställningsskydd för statsarbetsgivaren cirka 2,5 miljoner euro per år.

Den genomsnittliga månadsinkomsten i kommunsektorn var 3112 euro år 2015. Uppsägningarna i kommunsektorn ökade kraftigt efter år 2012. Under de senaste fyra åren sades sammanlagt i genomsnitt 345 personer upp i kommunsektorn. Enligt arbetskraftsundersökningen berörs 59 procent av de kommunalt anställda av de föreslagna ändringarna. Om uppsägningarna

RP 211/2016 rd

fördelar sig jämnt över personalen, är konsekvensen för den kommunala ekonomin cirka 630 000 euro per år.

Om det antas att uppsägningarna fördelar sig jämnt över personalen, kan det enligt de ovan angivna siffrorna bedömas att kostnaderna för omställningsskyddet berör cirka 9000 arbetstagar i den privata sektorn. Enligt Statistikcentralen var den genomsnittliga inkomsten för ordinarie arbetstid för heltidsanställda med månadslön inom den privata sektorn 3 574 euro i månaden år 2015. Beräknat utifrån dessa siffror uppgår kostnaderna för utvidgningen av omställningsskyddet till cirka 30 miljoner euro per år för arbetsgivare.

Det är sannolikt att föreskrivandet av tränings- eller utbildningsskyldigheter skapar en marknad för olika arbetslivstränings- och konsulttjänster. Det minimivärde för träning eller utbildning som föreskrivs i lagen kan i viss grad snedvrída konkurrensen och styra prissättningen över den konkurrensmässiga nivån.

I denna bedömning antas att all utbildning och träning som avses i denna lag är helt nya skyldigheter. På de arbetsplatser där det redan sedan tidigare ordnas motsvarande eller dyrare utbildning eller träning uppkommer det naturligtvis inte extra kostnader.

Utvidgningen av företagshälsovårdstjänsterna till tiden efter att anställningsförhållandet upphört

Enligt Folkpensionsanstaltens ersättningsstatistik (år 2013) uppgick de kostnader för företagshälsovården i fråga om vilka ansökan om ersättning gjordes i ersättningsklasserna I och II sammanlagt till i genomsnitt 417,42 euro per person. Ersättningar betalades i genomsnitt 183,53 euro per person. I och med denna lagändring varar företagshälsovården i sex månader och då är den uppskattade kostnaden per person hälften av siffrorna ovan.

Bedömt enligt siffrorna ovan uppgår de kostnader som uppkommer för den privata sektorn till sammanlagt 1,9 miljoner euro per år, varav ersättningar betalas till ett belopp av 0,8 miljoner euro per år. Den sammanlagda kostnaden för den privata sektorn är således 1,1 miljoner euro per år. För kommun- och statssektorns del är kostnaderna några tio tusen euro per år, beroende på antalet uppsagda. Utifrån uppsägningssiffrorna för 2014 uppgår kostnaderna för statssektorn till knappt 100 000 euro per år.

Konsekvenserna av de ändringar som föreslås i inkomstskattelagen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa

Ordandet av sysselsättningsfrämjande utbildning eller träning är en ny skyldighet för arbetsgivare. Eftersom det i propositionen föreslås att utbildningen och träningen inte är en skattepliktig förmån för personen, påverkar ändringarna inte beskattningsutfallet. De föreslagna ändringarna har inte heller konsekvenser för utkomstskyddsutgifterna. I regel har en arbetslös person rätt att få arbetslöshetsförmån under tiden för träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar.

4.4 Konsekvenser för myndigheterna

Eftersom det för arbetsgivare föreskrivs en skyldighet att erbjuda uppsagda arbetstagar träning eller utbildning, kan det hända att arbetsgivare mer än i nuläget utnyttjar arbets- och näringsbyråns informations- och rådgivningstjänster. Detta torde öka arbets- och näringsbyråernas arbete i viss grad. Det uppskattas dock att rådgivningen huvudsakligen sker i samband med att arbets- och näringsbyrån vid uppsägningar redan på grundval av nuvarande bestämmelser kartlägger behovet av offentlig arbeidskrafts- och företagservice tillsammans med ar-

betsgivaren och företrädarna för personalen. På grund av detta uppskattas att ändringarna inte väsentligen påverkar volymen av administrativt arbete vid arbets- och näringsbyråerna.

4.5 Konsekvenser för löntagarna

De ändringar som föreslås i propositionen stärker arbetsmarknadsställningen för dem som sägs upp och har arbetat i över fem år samt förbättrar deras rätt till företagshälsovård.

5 Beredningen av propositionen

De i propositionen föreslagna ändringarna för att förbättra omställningsskyddet och för att utsträcka företagshälsovården till personer som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker ingår i huvuddrag i propositionen om åtgärder som stärker kostnadskonkurrenskraften som var ute på remiss 11.11–9.12.2015. Responsen i remissyttrandena har beaktats i beredningen av denna proposition.

Arbetsmarknadens centralorganisationer nådde den 29 februari 2016 samförstånd om konkurrenskraftsavtalet. I förhandlingsresultatet förutsattes att beredningen av regeringspropositionen om kostnadskonkurrenskraft avbryts. I avtalet avtalades dessutom att förslagen om omställningsskydd och företagshälsovård i utkastet till proposition bereds på nytt på trepartsbasis och att behövliga ändringar görs i utkastet till proposition vid beredningen.

Arbets- och näringsministeriet skickade den 29 juli 2016 en begäran om utlåtande till arbetsmarknadsparterna. Syftet var att precisera det som i konkurrenskraftsavtalet skrivits om omställningsskydd, företagshälsovård, utkomstskydd för arbetslösa och beskattning. Frågorna behandlades på trepartsbasis under sensommaren och början av hösten 2016.

Denna proposition har beretts i en trepartsarbetsgrupp under ledning av arbets- och näringsministeriet. I arbetsgruppen fanns representation för arbetsmarknadens centralorganisationer samt för social- och hälsovårdsministeriet och finansministeriet. I fråga om lagstiftningen om arbete till sjöss har utkastet till proposition behandlats i delegationen för sjömansärenden i anslutning till arbets- och näringsministeriet, där förutom arbets- och näringsministeriet även social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i sjöfartssektorn är representerade.

Utkastet till proposition har varit ute på remiss. Remisstiden (3 veckor) var kortare än vanligt på grund av att lagprojektet var brådskande. Den förkortade remisstiden ansågs vara motiverad med beaktande av att de centrala arbetsmarknadsorganisationerna intensivt varit med i beredningen och att det på förhand ordnades ett separat remissförfarande om frågor som behövde avgöras. Dessutom kunde i beredningen beaktas den tidigare responsen i remissyttrandena om utkastet till regeringens proposition om åtgärder som stärker kostnadskonkurrenskraften.

Utkastet till proposition har dessutom behandlats i delegationen för kommunal ekonomi och kommunal förvaltning den 27 september 2016.

6 Samband med andra propositioner

Regeringens proposition med förslag till lag om ändring av statstjänstemannalagen (750/1994) (RP 90/2016) behandlas i riksdagen. Genom den propositionen föreslås också att 57 § i statstjänstemannalagen ändras.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Arbetsavtalslagen

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §. *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare.* Det är en ny paragraf. I 1 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda en uppsagd arbetstagare möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Skyldigheten gäller endast sådana arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. Vid beräkningen av antalet regelbundet anställda beaktas de principer enligt vilka antalet regelbundet anställda beräknas när det bedöms om företaget omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (se RP 254/2006).

Sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning ska ordnas endast för sådana arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Dessutom förutsätts att arbetstagaren vid upphörandet av anställningsförhållandet har stått i anställningsförhållande till arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott. Tiden på fem år kan överskridas också i situationer där ett arbetsavtal som gällt till vidare och varit i kraft kortare tid än fem år upphör på grund av uppsägning och utan avbrott föregåtts av ett arbetsavtal för viss tid. Avsikten är att frågan om huruvida anställningen pågått utan avbrott bedöms enligt de principer som föreskrivs i 1 kap. 5 §.

För arbetstagaren kan dock uppkomma rätt till träning eller utbildning endast när anställningsförhållandet sägs upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. När ett arbetsavtal för viss tid upphör på grund av att tiden går ut, har arbetstagaren inte rätt till utbildning eller träning, fast arbetstagaren på basis av på varandra följande visstidsavtal har varit anställd hos samma arbetsgivare i över fem år.

Utgångspunkten är att förutsättningarna för ny sysselsättning av arbetstagare som sägs upp bedöms individuellt när träningarna eller utbildningarna planeras. Träningen eller utbildningen kan ordnas antingen som individuell service för var och en av dem som sägs upp eller som service för en grupp. Det innehållsmässiga kravet är att träningen eller utbildningen främjar den uppsagda arbetstagarens möjligheter att få ny sysselsättning.

Enligt 2 mom. ska den träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar till sitt värde motsvara arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som är anställd hos arbetsgivaren, beroende på vilket belopp som är större. För arbetstagare med månads- eller veckolön är det lätt att beräkna värdet av utbildningen eller träningen. Om det är fråga om en arbetstagare med timlön vars arbetstid varierar eller en arbetstagare med provisions- eller ackordlön, ska värdet av utbildningen eller träningen beräknas utifrån den genomsnittliga lönen. I definitionen av begreppet lön beaktas de principer som används vid beräkning av semesterlön. Vid beräkningen av den kalkylerade lönen för en månad beaktas således inte till exempel vinstutdelning, kontant vinstpremie, betalningar till personalfonden, royaltier, förmån som uppkommer genom att en anställningsoption utnyttjas eller en prestation som är baserad på ett anställningsförhållande och bestäms enligt förändringen i värdet på bolagets aktie. Reseersättningar och andra kostnadsersättningar beaktas inte heller.

Den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som är anställd hos arbetsgivaren beräknas genom att månadsinkomsterna adderas och eurobeloppet divideras med antalet anställda vid verksamhetsstället. Den verkställande direktörens lön beaktas inte i beräkningen, eftersom

RP 211/2016 rd

denne i rättspraxisen ansetts vara ett bolagsrättsligt organ. När månadsinkomsten beräknas beaktas samma löneposter som vid beräkningen av den individuella lönen ovan, dvs. att de principer som iakttas vid beräkning av semesterlön beaktas. När det gäller statliga ämbetsverk och inrättningar beräknas lönen för en månad och personalens genomsnittliga månadsinkomst utifrån 7 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller lönen för frånvarotid.

I kommuner kan det på samma verksamhetsställe arbeta personer i arbetsavtalsförhållande och som tjänsteinnehavare. Vid beräkningen av den genomsnittliga lönen beaktas all personal vid verksamhetsstället, oberoende av om de arbetar i arbetsavtalsförhållande eller som tjänsteinnehavare. Bestämmelser om uppsagda tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning kommer att finnas i 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

I 2 mom. föreskrivs också tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl kan träningen eller utbildningen delvis eller helt infalla under en senare tidpunkt. Det kan till exempel vara fråga om en situation där den anskaffade utbildningen pågår längre tid än tidsfristen av skäl som beror på tidtabellen för den som ordnar utbildningen. Som vägande skäl betraktas också att det inte finns tillgång till ändamålsenlig träning eller utbildning inom tidsfristen, att ordnad träning eller utbildning inställs av skäl som inte beror på arbetsgivaren eller annan därmed jämförbar orsak.

Den uppsagda personen kan ha karriärplaner som arbetsgivaren kan stödja enligt 3 mom. Enligt momentet kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

I 4 mom. föreskrivs om arbetsgivarens och personalens möjlighet att avtala om hur värdet av utbildningen eller träningen bestäms. Lokala avtal kan ingås om till exempel det att träning eller utbildning i synnerhet riktas till sådana personer som har de sämsta färdigheterna för att få ny sysselsättning. Då avviker man från 2 mom. i paragrafen, eftersom träningens och utbildningens värde i en sådan situation inte nödvändigtvis för alla motsvarar den individuella månadslönen eller företagets genomsnittliga lönenivå för en månad.

Arbetsgivaren och personalen kan ingå lokala avtal även om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Det kan till exempel vara fråga om ett av arbetsgivaren och personalen överenskommet omställnings- skyddsprogram i syfte att hitta nytt arbete för uppsagda arbetstagare eller att hjälpa med grundande av eget företag eller med vidareutbildning. Det tidsmässiga kravet för ordnande av träning eller utbildning enligt 2 mom. i paragrafen gäller inte sådana andra arrangemang som baserar sig på ett lokalt avtal.

Ett arrangemang i stället för träning eller utbildning som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om baserar sig på lag och därför är det i regel inte fråga om en förmån som ska periodiseras enligt 3 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Om det arrangemang som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om till sitt värde överstiger det belopp som arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen skulle ha haft skyldighet att betala, kan det för denna överstigande del vara fråga om en sådan förmån som ska periodiseras som arbetstagaren fått.

I fråga om statliga ämbetsverk och inrättningar gäller för lokala avtal 89 § i grundlagen. Det utskott som är behörigt i saken, för närvarande finansutskottet, godkänner avtal om villkoren för personal i statliga anställningsförhållanden i den mån riksdagens samtycke behövs.

Det lokala avtalet ingås mellan arbetsgivaren och personalen. Personalens företrädare bestäms utifrån samarbetslagstiftningen. Ett avtal som en företrädare ingått är bindande för de arbetstagare som företrädaren kan anses företräda. Det naturligaste sättet är att avtal om träning, utbildning eller annat arrangemang ingås under samarbetsförhandlingarna om personalminskning, fast det inte ingår någon tidsmässig begränsning i bestämmelsen. Efter att den uppsagda arbetstagarens anställningsförhållande har upphört, kan företrädaren dock inte ingå ett avtal utan uttrycklig fullmakt.

Paragrafen är av semidispositiv karaktär. Således är det möjligt att genom riksomfattande kollektivavtal avvika från innehållet och förfaringssätten i paragrafen. Även omfattningen av arbetsgivarens och personalens avtalsrätt kan begränsas genom bestämmelser i kollektivavtal.

14 §. Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen. Det är en ny paragraf och i den föreskrivs om en situation där arbetsgivaren försummar att ordna eller anskaffa sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 13 §. En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 13 § är skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningskyldighet endast till den del skyldigheten försummats. Det kan till exempel vara fråga om en situation där utbildningens värde understiger det som förutsatts i 13 §.

7 kap. 13 § 4 mom., som föreslås i propositionen, möjliggör lokala avtal som avviker från bestämmelserna om bestämmandet av träningens eller utbildningens värde eller alternativt att man på arbetsplatsen kan avtala om annat arrangemang i stället för träning eller utbildning för att fullgöra arbetsgivarens skyldighet. Då bestäms arbetsgivarens skyldighet enligt det lokala avtalet. Även en eventuell försummelse ska då bedömas utifrån bestämmelserna i det lokala avtalet.

Ersättning som arbetsgivaren betalat med stöd av arbetsavtalslagen är i regel inte en sådan förmån som ska periodiseras enligt 3 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Om den ersättning som betalas med anledning av försummelsen emellertid överstiger det som arbetsgivaren skulle ha varit skyldig att betala enligt 7 kap. 13 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, kan den överstigande delen vara förmån som ska periodiseras.

13 kap. **Särskilda bestämmelser**

7 §. Avvikelse genom kollektivavtal. I 1 mom. i paragrafen anges samlat de bestämmelser från vilka det kan avvika genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. I propositionen föreslås att det genom kollektivavtal mellan nämnda föreningar även kan avtalas om en uppsagd arbetstagarers rätt till sysselsättningsfrämjande utbildning eller träning enligt 7 kap. 13 §. Detta gör det möjligt att beakta sektorspecifika särdrag och särskilda behov.

Dessutom föreslås det att momentets innehåll anges i form av en punktuppställning för att förbättra läsbarheten för bestämmelsen.

1.2 **Lagen om sjöarbetsavtal**

8 kap. **Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

11 §. *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare.* Det är en ny paragraf som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen.

12 §. *Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen.* Det är en ny paragraf som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna 7 kap. 14 § i arbetsavtalslagen.

13 kap. Särskilda bestämmelser

9 §. *Avvikelse genom kollektivavtal.* De ändringar som föreslås i paragrafen motsvarar de i 13 kap. 7 § föreslagna ändringarna i arbetsavtalslagen.

1.3 Lagen om kommunala tjänsteinnehavare

37 b §. *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteinnehavare.* Det är en ny paragraf som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. I en kommun kan det på samma verksamhetsställe arbeta personer i arbetsavtalsförhållande och som tjänsteinnehavare. När den genomsnittliga lönen beräknas beaktas hela personalen vid verksamhetsstället, inklusive dem som arbetar i arbetsavtalsförhållande.

37 c §. *Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen.* Det är en ny paragraf som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna 7 kap. 14 § i arbetsavtalslagen.

57 §. *Ordningen för behandling av ersättningsyrkande.* I den gällande paragrafen föreskrivs att vissa ersättningsyrkanden som baserar sig på lagen om kommunala tjänsteinnehavare behandlas som förvaltningstvistemål. I propositionen föreslås det att ersättningsyrkanden med stöd av föreslagna 37 c § också ska behandlas som förvaltningstvistemål.

1.4 Statstjänstemannalagen

27 a §. Det är en ny paragraf som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. I de 30 personerna enligt 1 mom. i paragrafen räknas in alla anställda vid ämbetsverket, oberoende av typen av anställningsförhållande. På samma sätt räknas vid beräkningen av den genomsnittliga lönen för en månad som betalas till personal som arbetar vid samma verksamhetsställe enligt 2 mom. alla de anställda vid ämbetsverket som arbetar vid samma verksamhetsställe, oberoende av typen av anställningsförhållande. Lönen för en månad och den genomsnittliga månadsinkomsten för alla anställda för en månad, som utgör grunden för träningens och utbildningens värde, beräknas utifrån 7 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller lönen för frånvarotid. Enligt 5 mom. kan parterna genom tjänstekollektivavtal avtala på ett sätt som avviker från bestämmelserna i denna paragraf. För avtal enligt 6 mom. gäller det 89 § i grundlagen.

27 b §. Det är en ny paragraf som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna 7 kap. 14 § i arbetsavtalslagen. Yrkande på ersättning enligt paragrafen behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningstvistemål.

57 §. Till 2 mom. i paragrafen fogas en hänvisning till 27 b §. Också en myndighet kommer att ha möjlighet att genom besvär söka ändring i ett beslut av en förvaltningsdomstol, när beslutet är ett avgörande i ett förvaltningstvistemål enligt 27 b.

1.5 Lagen om samarbete inom företag

2 §. Tillämpningsområde. I paragrafen föreskrivs om lagens tillämpningsområde. Lagen tillämpas med vissa i lagen angivna undantag i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagar anställda i arbetsavtalsförhållande. Enligt gällande tolkningspraxis betraktas en i Finland verksam filial till en utländsk sammanslutning inte som ett självständigt företag och samarbetslagen tillämpas inte på filialen.

Det föreslås att 1 mom. i paragrafen ändras så att lagens tillämpningsområde i fortsättningen omfattar även filialer till utländska sammanslutningar som regelbundet har minst 20 anställda.

Med filial avses en filial enligt 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (1717/1995). Det finns separata bestämmelser om filialer till försäkringsbolag samt till kreditinstitut och finansiella institut i kreditinstitutslagen (610/2014) och i försäkringsbolagslagen (521/2008). En filial är en del av den utländska sammanslutningens eller stiftelsens organisation; juridiskt och företagsekonomiskt är en filial till en utländsk näringsidkare underställd huvudrörelsens förvaltning. Filialen är en i Finland verksam enhet vid huvudrörelsen och berörs av skyldigheter enligt Finlands lag. I förarbetena till lagen (RP 162/1995) konstateras bland annat följande: En filials affärs- eller yrkesverksamhet kännetecknas i praktiken av att den utifrån sett är självständigt. Filialen har en lokal och självständig förvaltning, med vilket avses den ledning och övriga personal som behövs för skötsel av den egentliga och sedvanliga affärs- eller yrkesverksamheten. Att filialens affärs- eller yrkesverksamhet är självständig framgår i praktiken av att filialen i sin affärs- eller yrkesverksamhet inte är direkt beroende av den utländska näringsidkarens styrnings- och ledningssystem.

En filial är dock inte en juridisk person. Den har inte rättsförmåga eller rättslig handlingsförmåga. En filial är en del av en utomlands belägen sammanslutning eller stiftelse, och följaktligen snarast en i Finland verksam enhet till denna som omfattas av vissa skyldigheter som baserar sig på lag. Filialens firmatecknare ska i praktiken kunna företräda den utländska näringsidkaren vid tecknande av kontrakt, ta emot stämningar samt svara och kära inför domstol. Filialen handlar i alla situationer i den utländska näringsidkarens namn och för dess räkning.

16 §. Personal- och utbildningsplan. Till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. där det föreskrivs att det i personal- och utbildningsplanen dessutom ska ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagar anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. Momentet gäller endast de företag som regelbundet har minst 30 anställda. Vid beräkningen av antalet regelbundet anställda beaktas de principer enligt vilka antalet regelbundet anställda beräknas när det bedöms om företaget omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen.

Förhandlingar om principerna för ordnande av utbildning eller träning ska föras i enlighet med 4 kap. i samarbetslagen. Avsikten är att förhandlingar om principerna förs även om uppsägningar inte finns inom synhåll. När dessa principer har planerats och införts i personal- och utbildningsplanen med tanke på framtiden, undviks oklarheter och tvister om det blir aktuellt med uppsägningar. Det utfärdas inte närmare bestämmelser om omfattningen av innehållet i principerna eller behandlingssättet, utan detta är beroende av bland annat förhållandena inom branschen och på arbetsplatsen samt personalens utbildningsnivå och färdigheter att få ny sysselsättning, om man går in för uppsägningar.

I personal- och utbildningsplanen kan det till exempel ingå principer om hurdan utbildning eller träning som ordnas vid uppsägningar, hur den anskaffas och vilken roll personalen har vid planeringen av utbildningar eller träningar.

1.6 Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagar

4 a §. Personal- och utbildningsplan. Till paragrafen fogas ett nytt 3 mom. som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna ändring i 16 § i samarbetslagen.

1.7 Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

14 §. Personal- och utbildningsplan. Till paragrafen fogas ett nytt 3 mom. som till sitt innehåll motsvarar ovan föreslagna ändring i 16 § i samarbetslagen.

1.8 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

12 kap. Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §. Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet. I 1 mom. i paragrafen föreskrivs om arbets- och näringsbyråns uppgifter i omställningsskyddssituationer. Enligt gällande 1 mom. 1 punkten i paragrafen ska arbets- och näringsbyrån, i syfte att genomföra omställningsskyddet, vid uppsägning tillsammans med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga behovet av offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Framöver har arbetsgivare under vissa förutsättningar skyldighet att för uppsagda arbetstagare ordna utbildning eller träning som infaller efter att anställningsförhållandet upphört. Därför kan det uppkomma behov av att samordna den offentliga arbetskrafts- och företagsservicen med den träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Punkten ändras så att förutom kartläggningen av behovet av offentlig arbetskrafts- och företagsservice samordnas denna service också med den träning och utbildning som arbetsgivaren betalar.

Genom ändringen säkerställs att samarbetet mellan arbets- och näringsbyrån, arbetsgivaren och personalens företrädare löper smidigt i fråga om planeringen och erbjudandet av tjänster. Genom samordnandet av samarbetet och servicen kan man undvika överlappningar i erbjudandet av service samt främja ett träffsäkrare och snabbare erbjudande av service till arbetssökandena.

1.9 Lagen om företagshälsovård

2 §. Tillämpningsområde. I paragrafen fastställs tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård i enlighet med arbetarskyddslagens (738/2002) tillämpningsområde. Dessutom finns i paragrafen ett moment om ordnande av företagshälsovård för företagare och som utför eget arbete. I paragrafen föreslås ett nytt 3 mom. som berättigar även dem som sagts upp med stöd av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller på motsvarande sätt med stöd av andra lagar om anställningsförhållande till företagshälsovårdstjänster för sex månaders tid efter att skyldigheten att arbeta upphörde. Skyldigheten att ordna företagshälsovårdstjänster gäller arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda. Dessutom förutsätts i fråga om skyldigheten att ordna företagshälsovårdstjänster att de uppsagda arbetstagarna stått i anställningsförhållande till den arbetsgivare som säger upp dem i minst fem år före uppsägningen. När det gäller mindre företag styrs personerna till primärvården efter att anställningsförhållandet upphört. Där ordnas med stöd av 13 § i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) hälsorådgivning och frivilliga hälsoundersökningar för att stödja arbets- och funktionsförmågan hos de personer i arbetsför ålder som står utanför företagshälsovården.

Beräkningen av antalet anställda och tidsperioden på fem år har beskrivits ovan i samband med motiveringen till 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivarens skyldighet att ordna hälsovårdstjänster för arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp pågår i högst sex månader. Skyldigheten att ordna hälsovårdstjänster fortsätter inte längre

efter att arbetstagaren övergått till anställning hos en annan arbetsgivare och omfattas av företagshälsovården hos den arbetsgivaren. Om arbetstagarens nya anställningsförhållande dock är mycket kortvarigt, befrias den föregående arbetsgivaren inte från skyldigheten att ordna företagshälsovård. Enligt paragrafen upphör arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård, när den som sagts upp övergår till en annan arbetsgivare genom ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande som gäller tills vidare eller för viss tid i minst sex månader. Arbetstagaren har dessutom skyldighet att underrätta den förra arbetsgivaren, när arbetstagaren får ett nytt jobb och övergår till företagshälsovården hos en annan arbetsgivare.

Utvidgningen av arbetsgivarens ansvar för att ordna företagshälsovård minskar den ökade belastningen på primärvården, när ett stort antal arbetstagare inom kort tid sägs upp på en ort.

1.10 Sjukförsäkringslagen

13 kap. Ersättningar som hänför sig till företagshälsovård

1 §. *Arbetsgivares rätt till ersättning för företagshälsovård.* I 1 mom. i paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens rätt att få ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass I) för att ordna företagshälsovård grundad på arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med lagen om företagshälsovård. I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens rätt till ersättning, om arbetsgivaren utöver företagshälsovård som avses i 1 mom. även ordnat sjukvård och annan hälsovård för sina arbetstagare. Arbetsgivaren har då rätt att få ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass II).

Det föreslås att ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen. I momentet föreskrivs om arbetsgivarens rätt att få ersättning för företagshälsovårdstjänster som arbetsgivaren ordnat för sina arbetstagare som sagts upp med stöd av 7 kap. 3 § eller med stöd av motsvarande bestämmelser i andra lagar om anställningsförhållanden. Till arbetsgivaren betalas ersättning för förebyggande företagshälsovårdstjänster i ersättningsklass I och sjukvårds- och andra hälsovårdstjänster i ersättningsklass II som arbetsgivaren ordnat på det sätt som föreskrivs i 1 och 2 mom.

4 §. *Allmän princip för erhållande av ersättning.* Enligt paragrafen får arbetsgivare ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader för företagshälsovård, sjukvård och annan hälsovård som arbetsgivaren ordnat för sina anställda. För att ersättning ska betalas förutsätts att arbetsgivaren har betalat samtliga kostnader för företagshälsovårdstjänsterna, sjukvårdstjänsterna och de andra hälsovårdstjänsterna och att dessa tjänster har varit avgiftsfria för de anställda.

I paragrafen föreslås ett tillägg att arbetsgivaren under motsvarande förutsättningar även får ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader för företagshälsovård, sjukvård och annan hälsovård som arbetsgivaren ordnat för sina före detta arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker sex månader efter att skyldigheten att arbeta upphört. Arbetstagarens skyldighet att arbeta upphör när uppsägningstiden avslutas eller före det om arbetsgivaren befriar arbetstagaren från skyldigheten att arbeta.

Den föreslagna ändringen innebär att ersättningar som medförs av företagshälsovård även betalas till arbetsgivare i fråga om de kostnader för företagshälsovårdstjänster som föranleds för arbetsgivaren av att tillämpningsområdet för lagen om företagshälsovård utvidgas.

1.11 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa

2 kap. Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §. Studier. Till paragrafen fogas ett nytt 5 mom. där det föreskrivs om en arbetssökandes rätt till arbetslöshetsförmåner, om arbetssökanden deltar i utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011). Bestämmelsen tillämpas också på tjänsteförhållanden, eftersom arbete som utförs i tjänsteförhållande och frågor som ansluter sig till tjänsteförhållanden enligt 1 kap. 5 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa jämställs med anställningsförhållande och frågor som hänför sig till arbetsavtal. 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa tillämpas inte på olika träningar. Sysselsättningsfrämjande träning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat påverkar inte arbetssökandens rätt till arbetslöshetsförmåner.

Utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat påverkar inte arbetssökandens rätt till arbetslöshetsförmåner och arbets- och näringsbyrån ger inte något arbetskraftspolitiskt utlåtande om utbildning till den som betalar ut arbetslöshetsförmånen. Arbets- och näringsbyrån kan dock erbjuda arbete eller annan service som förbättrar förutsättningarna att få sysselsättning åt en arbetssökande som deltar i utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat. Vid erbjudandet av service beaktas 12 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice, där det kommer att föreskrivas om arbets- och näringsbyråns uppgift att samordna service som arbetsgivaren betalat med annan service.

Arbetssökandens skyldighet att söka och ta emot arbete och delta i annan service som ett villkor för att få arbetslöshetsförmåner under tiden för utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat bedöms enligt 2 och 2 a kap. i lagen. I bedömningen beaktas hur utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat påverkar arbetssökandens möjligheter att få sysselsättning senare.

Arbetsgivaren kan fullgöra sin skyldighet enligt arbetsavtalslagen genom att helt eller delvis betala en utbildning som arbetstagaren själv har skaffat. Arbetsgivaren kan till exempel betala arbetstagarens terminsavgifter och andra kostnader för frivilliga studier. Arbetssökandens frivilliga studier kan vara långvariga. Med tanke på likabehandling av arbetssökande bedöms hur sådana studier påverkar rätten till arbetslöshetsförmån enligt 1—4 mom. i paragrafen. Om arbetssökandens frivilliga studier är heltidsstudier, kan arbetssökanden ha rätt att få arbetslöshetsförmån till stöd för frivilliga studier, om de villkor som anges i 6 kap. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice uppfylls.

Enligt 3 kap. 6 § 1 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa beaktas utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat inte som en förmån som ska periodiseras.

1.12 Inkomstskattelagen

69 a §. Träning och utbildning som främjar sysselsättningen av uppsagda arbetstagare. I 1 mom. ska föreskrivas att skattepliktig inkomst inte uppkommer för arbetstagare, tjänsteinnehavare eller tjänstemän vid sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda uppsagda arbetstagare, tjänsteinnehavare eller tjänstemän med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen, 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal, 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare eller 27 a § i stats tjänstemannalagen. Skattefriheten för utbildning och träning gäller således bara de situationer där arbetsgivaren enligt föreslagna 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen är skyldig att erbjuda den uppsagda arbetstagaren träning eller utbildning. På motsvarande sätt gäller skattefriheten endast de situationer som avgränsas i 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal, 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare eller 27 a § i stats tjänstemannalagen.

Enligt de föreslagna bestämmelserna uppkommer skyldighet att erbjuda uppsagda arbetstagare utbildning och träning, om arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda. Dessutom förut-

RP 211/2016 rd

sätts att arbetstagaren före upphörandet av anställningsförhållande varit anställd hos arbetsgivaren i fem år utan avbrott och att uppsägningen skett med stöd av 3 § i arbetsavtalslagen, dvs. av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Om arbetsgivaren erbjuder utbildning i andra situationer än dem som förutsätts i lagen, bestäms huruvida utbildningen är skattepliktig utifrån de allmänna bestämmelserna om skatteplikt för inkomster. Det är fråga om en sådan situation till exempel när arbetsgivaren har färre än 30 anställda, eller om den uppsagda arbetstagaren inte varit anställd hos arbetsgivaren i fem år före upphörandet av anställningsförhållandet, vilket förutsätts i bestämmelsen.

Enligt föreslagna 7 kap. 13 § 3 mom. i arbetsavtalslagen kan, när arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar, arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet att ordna utbildning genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat. Om arbetsgivaren helt eller delvis ger arbetstagaren ersättning för en i paragrafen avsedd träning eller utbildning som arbetstagaren har skaffat själv, kan träningen eller utbildningen dock anses vara en skattefri förmån i det fall att ersättningen sker mot en räkning och ett verifikat. Verifikaten ska också fogas till arbetsgivarens bokföring. Om arbetsgivaren på förhand eller utan verifikat betalar ett belopp som motsvarar priset på utbildningen, är betalningen skattepliktig löneinkomst för arbetstagaren.

Paragrafens 2 mom. gäller en situation där arbetsgivaren och personalen avtalar om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. I 2 mom. föreskrivs att skattefriheten för utbildning och träning enligt 1 mom. inte gäller sådana situationer. Om arbetsgivaren och personalen med stöd av föreslagna 7 kap. 13 § 4 mom. i arbetsavtalslagen har avtalat om annat arrangemang än träning eller utbildning, bestäms skatteplikten för det överenskomna andra arrangemanget enligt de allmänna bestämmelserna om skatteplikt för inkomst. Skatteplikten gäller inte heller situationer där arbetsgivaren och personalen med stöd av föreslagna 8 kap. 11 § 4 mom. i lagen om sjöarbetsavtal, föreslagna 37 b § 4 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare eller föreslagna 27 a § 5 mom. i statstjänstemannalagen avtalat om annat arrangemang är träning och utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp.

I 3 mom. föreskrivs dessutom att den ersättning som arbetsgivaren betalar för försummelse att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning är skattepliktig förvärvsinkomst. I propositionen har det föreslagits att en ny 14 § fogas till 7 kap. i arbetsavtalslagen. I den föreslagna bestämmelsen föreskrivs att en arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet att erbjuda sin uppsagda arbetstagare sysselsättningsfrämjande träning och utbildning är skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde. Enligt förslaget ska den träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större.

Vid ersättning som betalas på grund av försummelse att ordna eller anskaffa utbildning eller träning är det alltså fråga om en ersättning som arbetsgivaren betalar till arbetstagaren i pengar. Ersättningens storlek bestäms antingen enligt arbetstagarens månadslön eller enligt den genomsnittliga månadsinkomsten för dem som är anställda hos arbetsgivaren. Skattefriheten för utbildning och träning kan inte utsträckas till att gälla även ersättning som betalas på grund av försummelse, när det beaktas att det är fråga om en ersättning som betalas i pengar och att ersättningens storlek bestäms enligt lönen storlek. Enligt bestämmelserna och principerna om skatteplikt för inkomst är en sådan ersättning skattepliktig löneinkomst för arbetstagaren. För tydlighetens skull är det dock motiverat att det till den bestämmelse som föreslås i inkomstskattelagen också fogas ett omnämnande av att ersättning som betalas på grund av för-

summelse att ordna utbildning är skattepliktig förvärvsinkomst för mottagaren. Sådan ersättning är således skattepliktig lön för den uppsagda arbetstagaren.

2 Ikraftträdande

I propositionen föreslås att lagarna träder i kraft den 1 januari 2017.

I arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och stats-tjänstemannalagen föreslås ändringar med stöd av vilka arbetsgivare under vissa förutsättningar har skyldighet att erbjuda sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning åt arbetstagare, tjänsteinnehavare eller tjänstemän som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. I de nämnda lagarna föreslås en övergångsbestämmelse enligt vilken den nya skyldigheten inte gäller arbetsgivare som gjort en framställning om inledande av samarbetsförhandlingar före lagens ikraftträdande.

Skyldigheten gäller således till exempel inte arbetsgivare som fört samarbetsförhandlingar om minskning av personalen innan lagen trätt i kraft, även om de egentliga uppsägningarna verkställs först efter lagens ikraftträdande. Övergångsbestämmelsen behövs för att möjliggöra lokala avtal mellan arbetsgivaren och personalen om ordnande av träning eller utbildning. Det är mest naturligt att dessa avtal ingås under samarbetsförhandlingarna.

I samarbetslagarna föreslås en ändring enligt vilken principerna för ordnande av träning eller utbildning ska tas in i utbildnings- och personalplanen. Eftersom förhandlingar om principerna först ska föras mellan arbetsgivaren och personalen i samarbetsförfarande, föreslås det i propositionen att personal- och utbildningsplanerna ska omarbetas under 2017 så att de motsvarar kraven enligt 16 § i denna lag. Denna övergångsperiod gäller också filialer till utländska sammanslutningar eller stiftelser i Finland. Dessa ska ha utarbetat personal- och utbildningsplanerna senast den nämnda tidpunkten.

Arbetsgivaren ska för uppsagda arbetstagare ordna företagshälsovårdstjänster i sex månader efter att skyldigheten att arbeta upphörde. Lagen tillämpas på arbetsgivare som efter lagens ikraftträdande säger upp en arbetstagare. Skyldighet att ordna företagshälsovård finns inte i fråga om arbetstagare vars arbetsavtal sagts upp före ikraftträdandet av lagen, även om arbetsavtalsförhållandet uppför först efter att lagen trätt i kraft.

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

1.

Lag

om ändring av 7 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 13 kap. 7 § 1 mom. samt
fogas till 7 kap. nya 13 och 14 § som följer:

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 7 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företaget (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

14 §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 13 § är skyldig att i engångersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

RP 211/2016 rd

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms

- 1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,
 - 2) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,
 - 3) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,
 - 4) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,
 - 5) om grunderna för sådan permittering som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte om förlängning av maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten,
 - 6) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,
 - 7) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering,
 - 8) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,
 - 9) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,
 - 10) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,
 - 11) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstages rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning,
 - 12) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 7 kap. 13 och 14 § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 45 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

2.

Lag

om ändring av 8 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 13 kap. 9 § 1 mom. samt
fogas till 8 kap. nya 11 och 12 § som följer:

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 8 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företaget (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

12 §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 11 § är skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 8 § rätt att avtala om vad som bestäms

- 1) i 1 kap. 4 § om förutsättningarna för ingående av ett arbetsavtal för viss,
- 2) i 1 kap. 6 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,
- 3) i 2 kap. 4 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,
- 4) i 2 kap. 10 § om lön för sjukdomstid,
- 5) i 2 kap. 17 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,
- 6) i 3 kap. 1 § 2 mom. fria hemresor i samband med permittering,
- 7) om grunderna för sådan permittering som avses i 6 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte förlänga maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten och begränsa den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 8 kap. 4 §,
- 8) i 6 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,
- 9) i 6 kap. 4 § om meddelande om permittering,
- 10) i 6 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,
- 11) i 7 kap. 9 § om återanställande av arbetstagare,
- 12) i 8 kap. 11 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning,
- 13) i 10 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 8 kap. 11 och 12 § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 45 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

3.

Lag

om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 57 § samt
fogas till lagen nya 37 b och 37 c § som följer:

37 b §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteinnehavare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 37 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

37 c §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 37 b § är skyldig att i engångersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

57 §

Ordningen för behandling av ersättningsyrkande

Yrkanden på ersättningar enligt 3 § 3 mom., 32 § 2 och 3 mom., 37 c § och 46 § 2 mom. behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningsvistemål.

RP 211/2016 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 37 b och 37 c § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 7 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

4.

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 57 § 2 mom., sådant det lyder i lag 177/2013,
samt
fogas till lagen nya 27 a och 27 b § som följer:

27 a §

Ett ämbetsverk är skyldigt att erbjuda en tjänsteman som ämbetsverket sagt upp med stöd av 7 kap. 27 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som ämbetsverket betalar, om

- 1) ämbetsverket regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) om tjänstemannen innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos staten i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst den lön som betalas till tjänstemannen för en månad eller den genomsnittliga lönen för en månad för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Tjänstemannen ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när tjänsteförhållandet upphör.

Ämbetsverket och tjänstemannen kan komma överens om att ämbetsverket fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänstemannen själv har skaffat.

Genom tjänstekollektivavtal kan parterna avtala på ett sätt som avviker från bestämmelserna i denna paragraf.

Ämbetsverket och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får ämbetsverket och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänstemän som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

27 b §

Ett ämbetsverk som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 27 a § är skyldigt att i engångsersättning till tjänstemannen betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

Yrkanden på sådan ersättning behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningstvistemål.

57 §

Också en myndighet får genom besvär söka ändring i ett beslut av en förvaltningsdomstol när beslutet är ett avgörande med anledning av besvär över ett beslut som myndigheten har

RP 211/2016 rd

fattat på grundval av denna lag eller när beslutet är ett avgörande i ett förvaltningstvistemål enligt 27 b eller 56 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagen tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 21 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

5.

Lag

om ändring av 2 och 16 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 2 § 1 mom. och 16 §, av dem 16 § så-
dan den lyder i lag 1137/2013, som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas med de undantag som anges nedan i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Lagen tillämpas också på sådana filialer enligt 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919), 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen där minst 20 arbetstagare arbetar regelbundet.

16 §

Personal- och utbildningsplan

I företaget ska vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När personal- och utbildningsplanen utarbetas ska de förutsebara förändringar i företagets verksamhet beaktas som uppenbart är av betydelse för personalens sammansättning, storlek eller yrkeskunnande.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av företagets storlek framgå åtminstone

- 1) personalens sammansättning och storlek i företaget inklusive antalet faktiska arbetsavtal för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,
- 2) principerna för användningen av olika anställningsformer,
- 3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning,
- 5) förfaranden för genomförande och uppföljning av planerna.

Om arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, ska i personal- och utbildningsplanen dessutom ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagare anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011).

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) äldre arbetstagares särskilda behov,
- 2) de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv,
- 3) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,
- 4) flexibla arbetstidsarrangemang.

RP 211/2016 rd

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande enligt 8 kap.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanerna ska under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven enligt 16 § i denna lag.

6.

Lag

om ändring av 4 a § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
4 a §, sådan den lyder i lag 1138/2013, som följer:

4 a §

Personal- och utbildningsplan

I kommuner ska vid samarbetsförfarande årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan.
Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av kommunens storlek framgå åtminstone

- 1) antalet faktiska arbetsavtals- och tjänsteförhållanden för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,
- 2) principerna för användningen av olika anställningsformer,
- 3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning,
- 5) förfaranden för genomförande och uppföljning av planerna.

I personal- och utbildningsplanen ska dessutom ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagare anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen och 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,
- 2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanerna ska under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven enligt 4 a § i denna lag.

7.

Lag

om ändring av 14 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) 14 §
som följer:

14 §

Personal- och utbildningsplan

Ett ämbetsverk och ett statligt affärsverk ska årligen fastställa en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av ämbetsverkets eller det statliga affärsverkets storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän som hotas av arbetsförmåga och äldre tjänstemän samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän som hotas av arbetslöshet,

3) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning,

4) förfaranden för genomförande och uppföljning av planerna.

Om ämbetsverket regelbundet har minst 30 anställda, ska i personal- och utbildningsplanen dessutom ingå principer enligt vilka ämbetsverket för sin personal anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 27 a § i statstjänstemannalagen (750/1994).

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

Om arbetsgivaren säger upp personal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen då uppsägningarna behandlas vid sådana samarbetsförhandlingar som avses i 5 kap.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanerna ska under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven enligt 14 § i denna lag.

8.

Lag

om ändring av 12 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 12 kap. 3 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 1050/2013 och 1236/2013, som följer:

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

1) vid uppsägning tillsammans med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga behovet av offentlig arbetskrafts- och företagsservice samt samordna denna service med träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar,

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och enligt 9 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

3) reservera tillräckliga resurser och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av en arbetsgivare ha fått ett meddelande enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen, 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal eller 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 2 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 2 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001), sådan paragrafen lyder delvis ändrad i lag 752/2002, ett nytt 3 mom. som följer:

2 §

Tillämpningsområde

För anställda som sagts upp med stöd av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), 8 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003), 27 § i statstjänstemannalagen (750/1994) och 6 kap. 52 § i kyrkolagen (1054/1993) är arbetsgivare skyldiga att ordna företagshälsovårdstjänster enligt det avtal om företagshälsovårdstjänster som avses i 6 § i denna lag under sex månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde, om arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år och arbetsgivaren regelbundet har minst trettio anställda. Arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård upphör när den som sagts upp övergår till en annan arbetsgivare genom ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande som gäller tills vidare eller för viss tid i minst sex månader och övergår till att omfattas av företagshälsovården hos den arbetsgivaren. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om att han eller hon anställts av en annan arbetsgivare och omfattas av företagshälsovården hos den arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På uppsägningar som verkställdes innan denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

10.

Lag

om ändring av 13 kap. 1 och 4 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 13 kap. 1 och 4 § som följer:

13 kap.

Ersättningar som hänför sig till företagshälsovård

1 §

Arbetsgivares rätt till ersättning för företagshälsovård

En arbetsgivare har rätt att få ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass I) för att ordna företagshälsovård grundad på arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med lagen om företagshälsovård.

Har en arbetsgivare utöver företagshälsovård enligt 1 mom. för sina arbetstagare ordnat sjukvård och annan hälsovård, har arbetsgivaren rätt att få ersättning för de nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass II) som föranletts av detta. Ersättning betalas dock inte för tandvård.

Utöver vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. har arbetsgivaren rätt att få ersättning för företagshälsovård som arbetsgivaren ordnat enligt 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård.

4 §

Allmän princip för erhållande av ersättning

Ersättning för företagshälsovård betalas för nödvändiga och skäligen kostnader som föranleds av företagshälsovård, sjukvård och annan hälsovård som en arbetsgivare ordnar för sina arbetstagare i arbetsavtalsförhållande eller tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentlig-rättslig anställning. Detsamma gäller för företagshälsovård som arbetsgivaren ordnar enligt 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård. För att ersättning ska betalas förutsätts att arbetsgivaren har betalat samtliga kostnader för företagshälsovårdstjänsterna, sjukvårdstjänsterna och andra hälsovårdstjänster och att dessa tjänster har varit avgiftsfria för de anställda eller för dem som avses i 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård.

För att ersättning ska betalas till arbetsgivaren krävs att arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen eller motsvarande har beretts möjlighet att avge utlåtande om ansökan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), sådan paragrafen lyder lagarna 1001/2012 och 790/2014, ett nytt 5 mom. som följer:

2 kap.

Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §

Studier

Deltagande i utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal betraktas inte som heltidsstudier. Om arbetsgivaren helt eller delvis betalar utbildning som arbetstagaren själv har skaffat, anses utbildningen inte vara ordnad eller anskaffad av arbetsgivaren vid tillämpningen av denna paragraf.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till inkomstskattelagen (1535/1992) en ny 69 a § som följer:

69 a §

Träning och utbildning som främjar sysselsättningen av uppsagda arbetstagare

Skattepliktig inkomst uppkommer inte vid sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda uppsagda arbetstagare, tjänsteinnehavare eller tjänstemän med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen (55/2001), 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) eller 27 a § i statstjänstemannalagen (750/1994).

Vad som i 1 mom. föreskrivs om skattefrihet för träning eller utbildning gäller dock inte den situation som avses i de nämnda lagarna och där arbetsgivaren och personalen avtalar om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp.

Den ersättning som arbetsgivaren betalar för försummelse att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning är skattepliktig förvärvsinkomst.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 20 oktober 2016

Statsministerns ställföreträdare, utrikesminister

Timo Soini

Justitie- och arbetsminister Jari Lindström

1.

Lag

om ändring av 7 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 13 kap. 7 § 1 mom. samt
fogas till 7 kap. nya 13 och 14 § som följer:

Gällande lydelse

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Föreslagen lydelse

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 7 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och

2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt

eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

14 §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 13 § är skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms i 1 kap. 5 § (förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd), 2 kap. 5 § (arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete), 11 § (lön för sjukdomstid) och 13 § (lönebetalningsperiod och betalningstid), 5 kap. 3 § (förhandsinformation och hörande av arbetstagare), 4 §

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms

- 1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,*
- 2) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,*
- 3) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,*
- 4) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod*

(meddelande om permittering) och 7 § 2 mom. (arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering), 6 kap. 6 § (återanställande av arbetstagare) samt 9 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda för-
eningarna får även avtalas om grunderna för
permittering enligt 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punk-
ten och 2 mom., men likväl inte förlängas
den i 1 mom. 2 punkten nämnda längsta per-
mitteringstiden, och begränsas den geogra-
fiska omfattningen av skyldigheten enligt 7
kap. 4 § att erbjuda arbete.

och betalningstid,

5) om grunderna för sådan permittering
som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och
2 mom., dock inte om förlängning av maximi-
tiden för den permittering som avses i 1
mom. 2 punkten,

6) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och
hörande av arbetstagare,

7) i 5 kap. 4 § om meddelande om permit-
tering,

8) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens
rätt att från lönen för uppsägningstiden dra
av lönen för tiden för meddelande om permit-
tering,

9) i 6 kap. 6 § om återanställande av ar-
betstagare,

10) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfatt-
ningen av skyldigheten att erbjuda arbete,

11) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetsta-
gares rätt till sysselsättningsfrämjande trä-
ning eller utbildning,

12) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande
av arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 7 kap. 13 och 14 § tillämpas inte,
om den förhandlingsframställning enligt 45 §
i lagen om samarbete inom företag
(334/2007) som föregår uppsägningen av ar-
betsavtalet gjordes före lagens ikraftträ-
dande.

2.

Lag

om ändring av 8 och 13 kap. i lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 13 kap. 9 § 1 mom. samt
fogas till 8 kap. nya 11 och 12 § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §

*Träning eller utbildning som främjar syssel-
sättningen av en uppsagd arbetstagare*

*Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en ar-
betstagare som arbetsgivaren sagt upp med
stöd av 8 kap. 3 § möjlighet att delta i syssel-
sättningsfrämjande träning eller utbildning
som arbetsgivaren betalar, om*

*1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30
anställda, och*

*2) arbetstagaren innan anställningsförhål-
landet upphörde har varit anställd hos ar-
betsgivaren i minst fem år utan avbrott.*

*Träningen eller utbildningen ska till sitt
värde motsvara minst arbetstagarens kalky-
lerade lön för en månad eller den genom-
snittliga månadsinkomsten för personal som
arbetar vid samma verksamhetsställe som
den uppsagda arbetstagaren, beroende på
vilket belopp som är större. Träningen eller
utbildningen ska genomföras inom två måna-
der från det att uppsägningstiden gick ut. Av
vägande skäl får träningen eller utbildningen
genomföras senare. Arbetstagaren ska dock
känna till tidpunkten eller en uppskattning av
tidpunkten för genomförandet av träningen
eller utbildningen, när anställningsförhål-
landet upphör.*

*Arbetsgivaren och arbetstagaren kan
komma överens om att arbetsgivaren fullgör
sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt
eller delvis betala en utbildning eller träning
som arbetstagaren själv har skaffat.*

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

12 §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 11 § är skyldig att i en gångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

13 kap.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksfattande 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 arbetsta-

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 8 § rätt att avtala om vad som bestäms

- 1) i 1 kap. 4 § om förutsättningarna för ingående av ett arbetsavtal för viss,*
- 2) i 1 kap. 6 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,*
- 3) i 2 kap. 4 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,*
- 4) i 2 kap. 10 § om lön för sjukdomstid,*
- 5) i 2 kap. 17 § om lönebetalningsperiod*

RP 211/2016 rd

gare), 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 arbetstagare) samt 10 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda för-
eningarna får även avtalas om förutsättningar 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.

och betalningstid,

6) i 3 kap. 1 § 2 mom. fria hemresor i samband med permittering,

7) om grunderna för sådan permittering som avses i 6 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte förlänga maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten och begränsa den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 8 kap. 4 §,

8) i 6 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,

9) i 6 kap. 4 § om meddelande om permittering,

10) i 6 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,

11) i 7 kap. 9 § om återanställande av arbetstagare,

12) i 8 kap. 11 § om en uppsagd arbetstagarers rätt till syssetsättningsfrämjande träning eller utbildning,

13) i 10 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 8 kap. 11 och 12 § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 45 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

3.

Lag

om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 57 §, samt
fogas till lagen nya 37 b och 37 c § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

37 b §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteinnehavare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 37 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om tjänsteinnehavaren innan tjänsteförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst tjänsteinnehavarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda tjänsteinnehavaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Tjänsteinnehavaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänsteinnehavaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med lagen

om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

37 c §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 37 b § är skyldig att i engångsersättning till tjänsteinnehavaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

57 §

Ordningen för behandling av ersättningsyrkande

Yrkanden på ersättningar enligt 3 § 3 mom., 32 § 2 och 3 mom. samt 46 § 2 mom. behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningstvistemål.

57 §

Ordningen för behandling av ersättningsyrkande

Yrkanden på ersättningar enligt 3 § 3 mom., 32 § 2 och 3 mom., 37 c § och 46 § 2 mom. behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningstvistemål.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagens 37 b och 37 c § tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 7 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

4.

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 57 § 2 mom., sådant det lyder i lag 177/2013,
samt
fogas till lagen nya 27 a och 27 b § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

27 a §

Ett ämbetsverk är skyldigt att erbjuda en tjänsteman som ämbetsverket sagt upp med stöd av 7 kap. 27 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som ämbetsverket betalar, om

1) ämbetsverket regelbundet har minst 30 anställda, och

2) om tjänstemannen innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos staten i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst den lön som betalas till tjänstemannen för en månad eller den genomsnittliga lönen för en månad för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Tjänstemannen ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när tjänsteförhållandet upphör.

Ämbetsverket och tjänstemannen kan komma överens om att ämbetsverket fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som tjänstemannen själv har skaffat.

Genom tjänstekollektivavtal kan parterna avtala på ett sätt som avviker från bestämmelserna i denna paragraf.

Ämbetsverket och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får ämbetsverket och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Perso-

nalens företrädare utses i enlighet med 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

27 b §

Ett ämbetsverk som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 27 a § är skyldigt att i engångsersättning till tjänstemannen betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försumrats endast delvis, uppkommer ersättningskyldighet endast till den del skyldigheten försumrats.

Yrkanden på sådan ersättning behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltnings-tvistemål.

57 §

Också en myndighet får genom besvär söka ändring i ett beslut av en förvaltningsdomstol när beslutet är ett avgörande med anledning av besvär över ett beslut som myndigheten har fattat på grundval av denna lag eller när beslutet är ett avgörande i ett förvaltnings-tvistemål enligt 56 §.

Också en myndighet får genom besvär söka ändring i ett beslut av en förvaltningsdomstol när beslutet är ett avgörande med anledning av besvär över ett beslut som myndigheten har fattat på grundval av denna lag eller när beslutet är ett avgörande i ett förvaltnings-tvistemål enligt 27 b eller 56 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lagen tillämpas inte, om den förhandlingsframställning enligt 21 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) som föregår uppsägningen av arbetsavtalet gjordes före lagens ikraftträdande.

5.

Lag

om ändring av 2 och 16 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 2 § 1 mom. och 16 §, av dem 16 § så-
dan den lyder i lag 1137/2013, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

2 §

Tillämpningsområde

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas med de undantag som
anges nedan i företag som regelbundet har
minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtals-
förhållande.

Denna lag tillämpas med de undantag som
anges nedan i företag som regelbundet har
minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtals-
förhållande. *Lagen tillämpas också på såd-
ana filialer enligt 2 § i lagen angående rät-
tighet att idka näring (122/1919), 1 kap. 13 §
i kreditinstitutslagen (610/2014) och 3 kap. 1
§ i försäkringsbolagslagen där minst 20 ar-
betstagare arbetar regelbundet.*

16 §

16 §

Personal- och utbildningsplan

Personal- och utbildningsplan

I företaget ska vid samarbetsförhandlingar-
na årligen utarbetas en personal- och utbild-
ningsplan för upprätthållande och främjande
av arbetstagarnas yrkeskunnande.

I företaget ska vid samarbetsförhandlingar-
na årligen utarbetas en personal- och utbild-
ningsplan för upprätthållande och främjande
av arbetstagarnas yrkeskunnande.

När personal- och utbildningsplanen utar-
betas ska de förutsebara förändringar i före-
tagets verksamhet beaktas som uppenbart är
av betydelse för personalens sammansätt-
ning, storlek eller yrkeskunnande.

När personal- och utbildningsplanen utar-
betas ska de förutsebara förändringar i före-
tagets verksamhet beaktas som uppenbart är
av betydelse för personalens sammansätt-
ning, storlek eller yrkeskunnande.

Av personal- och utbildningsplanen ska
med beaktande av företagets storlek framgå
åtminstone

Av personal- och utbildningsplanen ska
med beaktande av företagets storlek framgå
åtminstone

1) personalens sammansättning och storlek
i företaget inklusive antalet faktiska arbetsav-
tal för viss tid samt en bedömning av hur
dessa kommer att utvecklas,

1) personalens sammansättning och storlek
i företaget inklusive antalet faktiska arbetsav-
tal för viss tid samt en bedömning av hur
dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika
anställningsformer,

2) principerna för användningen av olika
anställningsformer,

3) allmänna principer för att upprätthålla
arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas
av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare

3) allmänna principer för att upprätthålla
arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas
av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare
samt arbetsmarknadskompetensen för arbets-

samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—4 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) äldre arbetstagares särskilda behov,
- 2) de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv,
- 3) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, samt
- 4) flexibla arbetstidsarrangemang.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande som avses i 8 kap.

tagare som hotas av arbetslöshet,

4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning,

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av *planerna*.

Om arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, ska i personal- och utbildningsplanen dessutom ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagare anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011).

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

- 1) äldre arbetstagares särskilda behov,
- 2) de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv,
- 3) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,
- 4) flexibla arbetstidsarrangemang.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande kan med företrädarna för en personalgrupp eller för flera personalgrupper avtalas att de ärenden som avses ovan i denna paragraf behandlas vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen i samband med att uppsägningarna behandlas i samarbetsförfarande enligt 8 kap.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanerna ska under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven enligt 16 § i denna lag.

6.

Lag

om ändring av 4 a § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) 4 a §, sådan den lyder i lag 1138/2013, som följer:

Gällande lydelse

4 a §

Personal- och utbildningsplan

I kommuner ska vid samarbetsförfarande årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av kommunens storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska arbetsavtals- och tjänsteförhållanden för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1–4 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, *samt*

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen be-

Föreslagen lydelse

4 a §

Personal- och utbildningsplan

I kommuner ska vid samarbetsförfarande årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av kommunens storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska arbetsavtals- och tjänsteförhållanden för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) principerna för användningen av olika anställningsformer,

3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

4) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning,

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av *planerna*.

I personal- och utbildningsplanen ska dessutom ingå principer enligt vilka arbetsgivaren för sina arbetstagare anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen och 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran redo-

RP 211/2016 rd

handlas ska arbetsgivaren på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

göra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de arbetstagare som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanerna ska under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven enligt 4 a § i denna lag.

7.

Lag

om ändring av 14 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) 14 §
som följer:

Gällande lydelse

14 §

Personal- och utbildningsplan

Ett ämbetsverk och ett statligt affärsverk ska årligen fastställa en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av ämbetsverkets eller det statliga affärsverkets storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän som hotas av arbetsförmåga och äldre tjänstemän samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän som hotas av arbetslöshet,

3) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning, samt

4) förfaranden för genomförande och uppföljning av de planer som avses i 1—3 punkten.

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra, *samt*

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen behandlas ska arbetsgivaren på begäran redo-

Föreslagen lydelse

14 §

Personal- och utbildningsplan

Ett ämbetsverk och ett statligt affärsverk ska årligen fastställa en personal- och utbildningsplan.

Av personal- och utbildningsplanen ska med beaktande av ämbetsverkets eller det statliga affärsverkets storlek framgå åtminstone

1) antalet faktiska tjänste- och arbetsavtalsförhållanden för viss tid och en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,

2) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos tjänstemän som hotas av arbetsförmåga och äldre tjänstemän samt arbetsmarknadskompetensen för tjänstemän som hotas av arbetslöshet,

3) en bedömning av hela personalens yrkeskunnande samt av förändringarna i kraven på yrkeskunnande och orsakerna till dem samt en årlig plan som baserar sig på denna bedömning enligt personalgrupp eller någon annan ändamålsenlig gruppindelning,

4) förfaranden för genomförande och uppföljning av *planerna*.

Om ämbetsverket regelbundet har minst 30 anställda, ska i personal- och utbildningsplanen dessutom ingå principer enligt vilka ämbetsverket för sin personal anskaffar sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 27 a § i statstjänstemannalagen (750/1994).

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

När personal- och utbildningsplanen be-

RP 211/2016 rd

göra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

Om arbetsgivaren säger upp personal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen då uppsägningarna behandlas vid sådana samarbetsförhandlingar som avses i 5 kap.

handlas ska arbetsgivaren på begäran redogöra för på vilket sätt man i fortsättningen ämnar upprätthålla yrkeskunnandet hos de tjänstemän som under en längre tid inte omfattats av åtgärder för utveckling av yrkeskunnandet.

Om arbetsgivaren säger upp personal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i personal- och utbildningsplanen då uppsägningarna behandlas vid sådana samarbetsförhandlingar som avses i 5 kap.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Personal- och utbildningsplanerna ska under 2017 omarbetas så att de motsvarar kraven enligt 14 § i denna lag.

8.

Lag

om ändring av 12 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 12 kap. 3 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 1050/2013 och 1236/2013, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

12 kap.

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

1) vid uppsägning tillsammans med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga behovet av offentlig arbetskrafts- och företagsservice,

1) vid uppsägning tillsammans med arbetsgivaren och personalens företrädare kartlägga behovet av offentlig arbetskrafts- och företagsservice *samt samordna denna service med träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar,*

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och enligt 9 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) samt enligt 25 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och enligt 9 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

3) reservera tillräckliga resurser och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av en arbetsgivare ha fått ett meddelande enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen, 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal eller 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

3) reservera tillräckliga resurser och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av en arbetsgivare ha fått ett meddelande enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen, 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal eller 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 2 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut fogas till 2 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001), sådan paragrafen lyder delvis ändrad i lag 752/2002, ett nytt 3 mom. som följer:

Gällande lydelse

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iakttä arbetarskyddslagen (738/2002).

När företagshälsovård ordnas för företagare och andra som utför eget arbete iakttagas i tillämpliga delar bestämmelserna i denna lag.

Föreslagen lydelse

2 §

Tillämpningsområde

För anställda som sagts upp med stöd av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), 8 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), 37 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003), 27 § i statstjänstemannalagen (750/1994) och 6 kap. 52 § i kyrkolagen (1054/1993) är arbetsgivare skyldiga att ordna företagshälsovårdstjänster enligt ett avtal om företagshälsovårdstjänster som avses i 6 § i denna lag under sex månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde, om arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år och arbetsgivaren regelbundet har minst trettio anställda. Arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård upphör när den som sagts upp övergår till en annan arbetsgivare genom ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande som gäller tills vidare eller för viss tid i minst sex månader och övergår till att omfattas av företagshälsovården hos den arbetsgivaren. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om att han eller hon anställts av en annan arbetsgivare och omfattas av företagshälsovården hos den arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På uppsägningar som verkställdes innan

RP 211/2016 rd

denna lag trädde i kraft tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

10.

Lag

om ändring av 13 kap. 1 och 4 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 13 kap. 1 och 4 § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 kap.

13 kap.

**Ersättningar som hänför sig till företags-
hälsovård**

**Ersättningar som hänför sig till företags-
hälsovård**

1 §

1 §

*Arbetsgivares rätt till ersättning för före-
tagshälsovård*

*Arbetsgivares rätt till ersättning för före-
tagshälsovård*

En arbetsgivare har rätt att få ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass I) för att ordna företagshälsovård grundad på arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Har en arbetsgivare utöver företagshälsovård enligt 1 mom. för sina arbetstagare ordnat sjukvård och annan hälsovård, har arbetsgivaren rätt att få ersättning för de nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass II) som föranletts av detta. Ersättning betalas dock inte för tandvård.

En arbetsgivare har rätt att få ersättning för nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass I) för att ordna företagshälsovård grundad på arbetsgivarens skyldigheter i enlighet med lagen om företagshälsovård.

Har en arbetsgivare utöver företagshälsovård enligt 1 mom. för sina arbetstagare ordnat sjukvård och annan hälsovård, har arbetsgivaren rätt att få ersättning för de nödvändiga och skäligen kostnader (ersättningsklass II) som föranletts av detta. Ersättning betalas dock inte för tandvård.

Utöver vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. har arbetsgivaren rätt att få ersättning för företagshälsovård som arbetsgivaren ordnat enligt 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård.

4 §

4 §

Allmän princip för erhållande av ersättning

Allmän princip för erhållande av ersättning

Ersättning för företagshälsovård betalas för nödvändiga och skäligen kostnader som föranleds av företagshälsovård, sjukvård och annan hälsovård som en arbetsgivare ordnar för sina arbetstagare i arbetsavtalsförhållande eller tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentligrättslig anställning. För att ersättning skall betalas förutsätts att arbetsgivaren i sin helhet har betalt kostnaderna för företagshälsovårdstjänsterna, sjukvårdstjänsterna och

Ersättning för företagshälsovård betalas för nödvändiga och skäligen kostnader som föranleds av företagshälsovård, sjukvård och annan hälsovård som en arbetsgivare ordnar för sina arbetstagare i arbetsavtalsförhållande eller tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentligrättslig anställning. *Detsamma gäller för företagshälsovård som arbetsgivaren ordnar enligt 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård.* För att ersättning ska betalas

RP 211/2016 rd

andra hälsovårdstjänster och att dessa tjänster har varit avgiftsfria för de anställda.

För att ersättning skall betalas till arbetsgivaren krävs att arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen eller motsvarande har beretts möjlighet att avge utlåtande om ansökan.

förutsätts att arbetsgivaren har *betalat samtliga* kostnader för företagshälsovårdstjänsterna, sjukvårdstjänsterna och andra hälsovårdstjänster och att dessa tjänster har varit avgiftsfria för de anställda *eller för dem som avses i 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård.*

För att ersättning *ska* betalas till arbetsgivaren krävs att arbetarskydds kommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen eller motsvarande har beretts möjlighet att avge utlåtande om ansökan.

—————
Denna lag träder i kraft den 20 .
—————

11.

Lag

om ändring av 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 2 kap. 10 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), sådan paragrafen lyder lagarna 1001/2012 och 790/2014, ett nytt 5 mom. som följer:

Gällande lydelse

2 kap.

Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §

Studier

En studerande på heltid har inte rätt till arbetslöshetsförmåner. Begränsningen gäller också ferieperioder under heltidsstudier.

Som heltidsstudier betraktas

1) studier där målsättningen är att avlägga yrkeshögskoleexamen, högre yrkeshögskoleexamen eller lägre eller högre högskoleexamen vid universitet,

2) gymnasiestudier när deras omfattning enligt lärokursen är sammanlagt minst 75 kurser; gymnasiestudier som ordnas i internat betraktas dock alltid som heltidsstudier,

3) andra studier än de som avses i 1 och 2 punkten, vars omfattning enligt studieplanen i genomsnitt är minst fem studiepoäng, tre studieveckor eller 4,5 kompetenspoäng per studiemånad, och

4) andra studier än de som avses i 1—3 punkten, vars omfattning enligt undervisningsprogrammet är i genomsnitt minst 25 veckotimmar.

En arbetssökande betraktas inte som studerande på heltid, om det på grundval av stadigvarande tid i arbete eller bedrivande av företagsverksamhet under studietiden kan anses att studierna inte utgör något hinder för att ta emot heltidsarbete.

Vid studier som ordnas som arbetskraftsutbildning, vid arbetssökandes frivilliga studier som stöds med arbetslöshetsförmån eller vid frivilliga studier enligt 22—24 § i lagen om främjande av integration ska, om studierna

Föreslagen lydelse

2 kap.

Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

RP 211/2016 rd

har ordnats i perioder, den arbetssökande inte anses vara studerande på heltid mellan perioderna.

Deltagande i utbildning som arbetsgivaren ordnat eller anskaffat med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen eller 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal betraktas inte som heltidsstudier. Om arbetsgivaren helt eller delvis betalar utbildning som arbetstagaren själv har skaffat, anses utbildningen inte vara ordnad eller anskaffad av arbetsgivaren vid tillämpningen av denna paragraf.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till inkomstskattelagen (1535/1992) en ny 69 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

69 a §

Träning och utbildning som främjar sysselsättningen av uppsagda arbetstagare

Skattepliktig inkomst uppkommer inte vid sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren är skyldig att erbjuda uppsagda arbetstagare, tjänsteinnehavare eller tjänstemän med stöd av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen (55/2001), 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), 37 b § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) eller 27 a § i statstjänstemannalagen (750/1994).

Vad som i 1 mom. föreskrivs om skattefrihet för träning eller utbildning gäller dock inte den situation som avses i de nämnda lagarna och där arbetsgivaren och personalen avtalar om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp.

Den ersättning som arbetsgivaren betalar för försummelse att ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning är skattepliktig förvärvsinkomst.

Denna lag träder i kraft den 20 .
