

RP 105/2016 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagservice

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagservice ändras. Enligt förslaget ska långtidsarbetslösa kunna anställas i arbetsavtal för viss tid utan att det ställs något krav på grundad anledning.

Dessutom ska den maximala prøvotiden förlängas till sex månader och arbetsgivaren ska ha rätt att förlänga prøvotiden, om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet under denna tid. Det föreslås även att tiden för arbetsgivarens återanställningsskyldighet ska förkortas till fyra månader. Då anställningsavtalet varat 12 år är återanställningstiden emellertid sex månader. Vidare föreslås vissa ändringar av teknisk natur.

Syftet med propositionen är att förbättra möjligheterna till sysselsättning för långtidsarbetslösa, sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel och öka arbetsgivarnas vilja att växa.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2017.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	3
1 NULÄGE	3
1.1 Lagstiftning och praxis.....	3
1.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och inom Europeiska unionen.....	7
1.3 Bedömning av nuläget	10
2 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	13
2.1 Målsättning	13
2.2 De viktigaste förslagen.....	13
2.3 Alternativ	15
3 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	17
3.1 Arbetsavtal för viss tid.....	17
3.2 Prövotid.....	18
3.3 Återanställande av arbetstagare	20
4 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	21
4.1 Beredningsskeden	21
4.2 Remissyttranden och hur de har beaktats.....	21
DETALJMOTIVERING	23
1 LAGFÖRSLAG	23
1.1 Arbetsavtalslagen.....	23
1.2 Lagen om sjöarbetsavtal.....	26
1.3 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	27
2 IKRAFTTRÄDANDE	27
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	28
LAGFÖRSLAG	30
1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen	30
2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal	35
3. Lag om ändring av 7 kap. 3 § och 13 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	39
BILAGA	41
PARALLELLEXT	41
1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen	41
2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal	50
3. Lag om ändring av 7 kap. 3 § och 13 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice	55

ALLMÄN MOTIVERING

1 Nuläge

1.1 Lagstiftning och praxis

Arbetsavtal för viss tid

Enligt gällande arbetsavtalslag (55/2001) gäller ett arbetsavtal tills vidare om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Om ett arbetsavtal på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid eller arbetsavtalets längd inte har avtalats, ska avtalet anses gälla tills vidare. Bestämmelsen ger uttryck för principen enligt vilken ett arbetsavtal som gäller tills vidare är den grundläggande typen av arbetsavtal och ett arbetsavtal för viss tid utgör ett undantag.

En bestämmelse med motsvarande innehåll ingår även i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) som trädde i kraft 2011. Lagen om sjöarbetsavtal skiljer sig emellertid från arbetsavtalslagen i det avseendet att det också går att avtala om förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid genom kollektivavtal mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar.

Genom kravet på grundad anledning förebyggs möjligheten att kringgå tvingande bestämmelser om anställningskydd genom ett val som gäller arbetsavtalets längd. Eftersom det således är fråga om tvingande bestämmelser som utfärdats till skydd för arbetstagaren, gäller begränsningarna för att ingå visstidsavtal endast avtal som har ingåtts för viss tid på arbetsgivarens initiativ och sådana avtal som arbetsgivaren annars har förutsatt att ska ingås för viss tid. Den förutsättning som gäller grundad anledning tillämpas således inte t.ex. i situationer då ett visstidsavtal ingås eftersom arbetstagaren själv vill bestämma när denne vill ta emot arbete och vilket arbete denne vill ta emot och således inte är villig att binda sig vid ett anställningsförhållande som gäller tills vidare.

Begreppet grundad anledning har inte definierats närmare i lag. I och med den arbetsavtalslag som trädde i kraft 2001 slopades den förteckning över exempel på grunderna för visstidsavtal som ingick i 1970 års arbetsavtalslag (320/1970). I regeringens proposition (RP 157/2000) konstateras dock att man vid bedömningen av begreppet grundad anledning fortsättningsvis ska beakta de grunder som avses i 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen från 1970, dvs. 1) arbetets art, 2) vikariat, 3) praktik eller någon annan därmed jämförbar omständighet eller 4) någon annan med företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras förknippad anledning.

I förarbetena till gällande arbetsavtalslag ingår en närmare beskrivning av olika situationer där en grundad anledning kan anses föreligga. Tillämpning av visstidsavtal är främst motiverat då det är fråga om att utföra ett visst arbete eller en arbetshelhet eller ett sådant kortvarigt arbete som arbetsgivaren inte fortgående låter utföra. Vid bedömning av förutsättningarna för att tillämpa visstidsavtal fästs uppmärksamhet inte endast vid själva arbetets särskilda natur utan också vid arbetets särdrag ur respektive arbetsgivares synvinkel. Sådana kriterier kan bl.a. å ena sidan vara frågan om huruvida arbetsgivaren med hänsyn till verksamhetens omfattning har möjlighet att fortgående låta utföra vissa arbeten som bör anses fristående eller självständiga och å andra sidan om arbetet ställer särskilda krav på yrkesskicklighet som inte ställs på fast anställda hos arbetsgivaren eller om arbetsgivaren i allmänhet inte låter utföra sådana arbeten.

Kravet på grundad anledning kan även uppfyllas inom säsongbetonade arbeten. Arbetet är säsongbetonat om det endast utförs under en viss tid av året eller om arbetsmängden ökar väsentligt under tidsperioder som är kända på förhand. Arbetet kan anses vara säsongbetonat, om

tillfällig arbetskraft endast behövs under en kort tid. Om däremot arbetet utförs periodiskt varje år, t.ex. mellan nio och tio månader, anses det i allmänhet inte som säsongbetonat. Vid prövning av rätten att ingå avtal för viss tid bör det beaktas om arbetsgivaren har möjlighet att bl.a. genom att omorganisera arbetena eller sprida ut semestertiderna erbjuda arbetstagaren något annat arbete under en kort återstående tid eller i arbetsavtal avtala om att arbetet och löneutbetalningen avbryts under en kort tid.

Arbetsgivaren kan anställa extra arbetskraft genom avtal för viss tid även för en särskild beställning, om leveransen av beställningen nödvändigt kräver det. En förutsättning för tillämpning av avtal för viss tid är emellertid att arbetsgivaren har grundad anledning att anta att denne efter leveransen av den aktuella beställningen inte har något nytt arbete att erbjuda arbetstagarna i fråga.

Ett behov av vikarier kan också utgöra en grund för visstidsavtal. Orsaken till behovet av en vikarie har ingen betydelse, utan det väsentliga är endast att anställningsförhållandet för den som är frånvarande fortsätter under tiden för ledighet av familjeskäl, studieledighet, sjukfrånvaro, semester eller annan motsvarande frånvaro. Även om användning av en vikarie beror på en arbetstages tillfälliga frånvaro, behöver den arbetstagar som anställs utanför företaget inte nödvändigtvis utföra samma arbetsuppgifter som hör till den som är frånvarande, utan arbetsgivaren kan omfördela arbetsuppgifterna genom olika interna vikariearrangemang. Arbetsgivarens behov av att anställa extra arbetskraft ska emellertid i grunden bero på någon arbetstages frånvaro.

Tillämpning av avtal för viss tid är likaså möjligt, om arbetsgivaren har någon annan grundad anledning som anknyter till företagets verksamhet eller ett arbete som ska utföras vid företaget, t.ex. ett behov av extra arbetskraft för att jämna ut produktionstoppar. Inom vissa branscher kan även en icke etablerad efterfrågan som beror på att det är i början av verksamheten utgöra en grundad anledning för att ingå visstidsavtal. Det är möjligt att använda arbetsavtal för viss tid, om det med tanke på arbetsgivarens verksamhet och de arbeten som ska utföras är motiverat och avsikten inte är att kringgå de bestämmelser om uppsägningsskydd som har fastställts för att skydda arbetstagarna.

I 1 kap. 3 § 2 mom. i 2001 års arbetsavtalslag föreskrevs också att sådana på varandra följande arbetsavtal som inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare. Vid ingången av 2011 trädde en lagändring i kraft där begränsningarna för upprepat användning av avtal för viss tid preciserades, men det gjordes inga ändringar i kravet på grundad anledning som utgör en förutsättning för arbetsavtal på viss tid. Bestämmelsen delades in i två moment så att bestämmelsen om grundad anledning som utgör villkor för att ingå ett arbetsavtal för viss tid ingår i ett eget moment och bestämmelsen om begränsningar för att upprepat använda visstidsavtal (förbud mot kedjeavtal) ingår i ett eget moment därefter.

För att ingå ett arbetsavtal för viss tid förutsätts främst en grundad anledning och för förnyande av ett avtal för viss tid att arbetsgivarens behov av arbetskraft inte är permanent. Om flera visstidsavtal har ingåtts efter varandra, förutsätts att det finns en grundad anledning skilt för varje arbetsavtal. När flera visstidsavtal efter varandra ingås mellan samma parter, ska de grundade anledningarna väga tyngre ju fler visstidsavtal som ingås mellan parterna. Ju fler visstidsavtal efter varandra som ingås, desto starkare blir antagandet att behovet av arbetskraft är permanent. När behovet av arbetskraft har visat sig vara permanent har arbetsgivaren inte längre rätt att förlänga avtalsförhållandet i form av visstidsavtal.

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader under vilken avtalet kan hävas av vardera parten oberoende av de grunder som fastställs i 8 kap. i arbetsavtalslagen och 9 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Avsikten med prövotid är att ge båda avtalsparterna tid att överväga om det arbetsavtal som ingåtts motsvarar förväntningarna.

I lagen föreskrivs inga sakliga förutsättningar för utnyttjandet av prövotid. Prövotidsvillkor kan tillämpas både för arbetsavtal som gäller tills vidare och för visstidsavtal. Prövotidens längd kan vara högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning, som utan avbrott varar över fyra månader, kan prövotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Då kan t.ex. prövotiden för ett 4 månaders visstidsavtal vara högst 2 månader.

Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av användarföretaget i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten men dock inte på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Grunden ska vara en sådan orsak som gäller arbetstagarens person och dennes arbetsprestation och som gör att arbetsgivaren har skäl att anse att arbetsavtalet inte motsvarar de krav som arbetsgivaren ställt. Grunden ska vara verklig, eftersom obefogade misstankar t.ex. i fråga om arbetstagarens hälsa betraktas som osakliga grunder (HD 1980 II 110).

I högsta domstolens dom HD 1993:42 ansågs en professionell korgbollsspelare under prövotiden ha hävt ett avtal på en osaklig grund då för hävningen inte hade angetts någon annan grund än att spelaren fick ett bättre vederlag i en annan korgbollsklubb.

Om prövotid avtalas i allmänhet uttryckligen genom arbetsavtal. Dessutom ingår bestämmelser om prövotid i vissa kollektivavtal. Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en sådan bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om att bestämmelsen tillämpas.

Tillämpning av prövotid är i regel möjligt endast i början av ett anställningsförhållande. Om arbetsgivaren och arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphörde ingår ett nytt arbetsavtal, kan villkoret med prövotid tillämpas endast om en längre tid har förflutit efter det föregående anställningsförhållandet eller arbetstagarens uppgifter i det nya anställningsförhållandet avviker väsentligt från de tidigare uppgifterna (HD 1986 II 52 och HD 1995:103).

Högsta domstolens dom HD 2009:35 gällde ett fall där arbetsgivaren och arbetstagaren hade avtalat om prövotid i arbetsavtalet. Anställningsförhållandet hade upphört efter knappt två månader genom parternas gemensamma överenskommelse efter att arbetstagaren hade övergått till en annan arbetsgivare. Närapå åtta månader senare hade arbetstagaren emellertid kommit tillbaka till bolagets tjänst på grund av ett nytt arbetsavtal för att utföra liknande arbetsuppgifter som förr. Högsta domstolen ansåg att det prövotidsvillkor som grundade sig på det nya arbetsavtalet var bindande för arbetstagaren, eftersom syftet med prövotiden under det första anställningsförhållandet inte ännu hade uppnåtts då anställningsförhållandet var så kort. Dessutom beaktade högsta domstolen att arbetstagaren efter det första anställningsförhållandet

hade varit borta från bolagets tjänst under en fyra gånger så lång tid som det sammanlagda första anställningsförhållandet.

Återanställande av arbetstagare

Enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal ska en arbetsgivare erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Syftet med bestämmelsen är att skydda arbetstagaren mot arbetslöshet och ge tillfälle att återgå till ett arbete som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet. Återanställningsskyldigheten förebygger dessutom missbruk där en arbetstagare sägs upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker även om de faktiska orsakerna till uppsägningen gäller arbetstagarens person. Återanställningsskyldigheten efter att anställningsförhållandet har upphört framhäver arbetsgivarens lojalitetsskyldighet mot arbetstagaren och är en del av arbetstagarens anställningsskydd.

Återanställningsskyldigheten gäller inte arbetstagare som har haft ett anställningsförhållande för viss tid och inte arbetstagare, vilkas arbetsavtal har sagts upp eller hävts av orsaker som beror på arbetstagaren, den s.k. individualiseringsprincipen. Återanställningsskyldigheten omfattar inte heller arbetstagare, vilkas arbetsavtal har upphört under prøvotiden.

Med tanke på tillämpningen av återanställningsskyldigheten är det väsentligt att arbetsgivaren behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter. Ett arbete kan i allmänhet anses vara likartat, om det påminner om arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter och arbetstagaren har sådan yrkeskunskap, utbildning och tidigare arbetserfarenhet att han eller hon kan antas bli vald till det aktuella arbetet, om det inte finns andra sökande.

För att uppfylla återanställningsskyldigheten ska arbetsgivaren ta reda på hos arbets- och näringsbyrån om den arbetstagare som tidigare har sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker fortfarande är arbetssökande. Enligt 12 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) har arbetsgivaren för att fullgöra den skyldighet att återanställa som föreskrivs i de lagar som gäller arbetsavtals- och tjänsteförhållanden, oberoende av sekretessbestämmelserna och av andra begränsningar av rätten att få uppgifter, rätt att avgiftsfritt av arbets- och näringsmyndigheterna få information om huruvida en person som arbetsgivaren namngett är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

Skyldigheten att återanställa arbetstagare förutsätter inte att en uppsagd arbetstagare fortfarande är arbetslös, eftersom arbetssökanden även kan vara någon annan än en arbetslös person (HD 1991:24). Om en uppsagd arbetstagare utan godtagbart skäl vägrar ta emot arbete som erbjuds, är arbetsgivaren inte skyldig att på nytt erbjuda samma arbetstagare motsvarande arbete inom återanställningstiden (HD 1986 II 165).

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare innebär att en uppsagd arbetstagare har förtur till det arbete som erbjuds i förhållande till övriga arbetssökande. En uppsagd arbetstagare förbigår även en mer kompetent utomstående arbetssökande. En uppsagd arbetstagare förbigår där emot inte sådana arbetstagare, vilkas anställningsförhållande fortfarande gäller. Permitterade arbetstagare och deltidsanställda som önskar mertidsarbete har således förtur till det arbete som erbjuds.

I 6 kap. 6 § 2 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs om återanställningsskyldigheten i samband med överlåtelse av rörelse. Återanställningsskyldigheten gäller på motsvarande sätt förvärvare av rörelse om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelser.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan åtminstone inte under anställningsförhållandet avtala om återanställningsskyldighet till nackdel för arbetstagaren. Högsta domstolens dom HD 2007:69 gällde en situation där en arbetsgivare och en arbetstagare i samband med uppsägning före arbetsavtalets utgång hade ingått ett avtal. Enligt avtalet godkände arbetstagaren att han hade blivit uppsagd av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker så att arbetsavtalet upphörde sex månader senare. Om arbetsgivarens skyldighet att återanställa arbetstagaren hade avtalats att arbetstagaren inte behövde meddelas ifall liknande uppgifter skulle uppkomma. Högsta domstolen ansåg att avtalsvillkoret var ogiltigt med stöd av 13 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Tills vidare har frågan om huruvida arbetsgivaren och arbetstagaren efter anställningsförhållandets upphörande kan avtala om att arbetsgivaren inte skulle ha återanställningsskyldighet inte avgjorts genom rättspraxis.

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med stöd av 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal rätt att avtala om återanställningsskyldighet även till nackdel för arbetstagaren.

1.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och inom Europeiska unionen

Arbetsavtal för viss tid

Enligt artikel 2 (3) i Internationella arbetsorganisationens, ILO, konvention nr 158 (1982), som gäller uppsägning av ett tjänsteförhållande på arbetsgivarens initiativ, ska de som har undertecknat avtalet ge tillräckliga garantier för att man inte genom arbetsavtal för viss tid ska kunna försöka komma undan det skydd som konventionen garanterar arbetstagaren. Konventionen kompletteras av rekommendationen nr 166 (1982) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

I fråga om Europeiska unionens lagstiftning bör särskilt rådets direktiv 1999/70/EG som gäller visstidsarbete beaktas när bestämmelser utfärdas om arbetsavtal för viss tid. Genom direktivet har man genomfört ett ramavtal om visstidsarbete som ingåtts mellan Europeiska fackliga samorganisationen (EAY), Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE) och Europeiskt centrum för offentliga företag (CEEP). Finland har genom arbetsavtalslagen satt i kraft den lagstiftning som behövs för att följa direktivet.

Syftet med ramavtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att säkerställa att principen om icke-diskriminering tillämpas. Dessutom är syftet med avtalet att skapa ramar för förebyggande av sådant missbruk, som beror på upprepad användning av arbetsavtal eller anställningsförhållanden för viss tid.

Avtalet innehåller inga bestämmelser om på vilka förutsättningar ett arbetsavtal för viss tid kan ingås. I de allmänna övervägandena konstateras emellertid att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet. Dessutom konstateras att tillämpning av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.

Avtalet tillämpas på arbetstagare som har ett sådant arbetsavtal eller anställningsförhållande som fastställs i lag, kollektivavtal eller enligt respektive medlemsstats praxis. Enligt avtalet

RP 105/2016 rd

avses med "visstidsanställd" en person, som direkt med arbetsgivaren har ingått ett anställningskontrakt, vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse. I avtalet fastställs även vad som avses med "en jämförbar tillsvidareanställd".

Diskriminering är förbjuden enligt avtalets klausul 4 som gäller visstidsarbete. När det gäller anställningsvillkor, ska visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte kan motiveras på objektiva grunder. I förekommande fall ska pro rata temporis -principen tillämpas på arbetsavtal för viss tid. De krav som hänför sig till särskilda arbetsvillkor ska vara desamma för visstidsanställda och ordinarie anställda, om tjänstgöringstid av olika längd inte kan motiveras på objektiva grunder.

Avsikten är att förhindra missbruk av visstidsavtal. Enligt avtalets klausul 5 ska man sträva efter detta genom bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar eller om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan vid behov fastställa på vilka förutsättningar arbetsavtal eller anställningsförhållanden för viss tid ska betraktas som flera på varandra följande avtal eller arbetsavtal som gäller tills vidare eller anställningsförhållanden.

I ramavtalet fastställs inte närmare vad som enligt avtalet skulle kunna vara en grundad anledning för att förnya ett avtal för visstidsarbete. Europeiska unionens domstol har i sin dom C-212/04 Adeneler m.fl. ansett att begreppet "objektiva grunder" ska förstås så att det avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning används i det särskilda sammanhanget (punkt 69). Dessa omständigheter kan t.ex. följa av den särskilda beskaffenheten hos de arbetsuppgifter som har föranlett avtalens ingående och av dessa uppgifters natur eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (punkt 70). Enligt generaladvokat Kokotts förslag till avgörande som föregick domen kan objektiva grunder vara en strävan att få vissa persongrupper, exempelvis långtidsarbetslösa eller arbetslösa, som har uppnått en viss åldersgräns, att återgå till arbetslivet (punkt 57).

Alla medlemsstater inom Europeiska unionen har införlivat ramavtalet om visstidsarbete i sin nationella lagstiftning så att det passar in i deras egen rättsordning. Största delen av EU-länderna begränsar på något sätt längden på eller antalet för på varandra följande visstidsavtal. I Finland krävs att det finns en grundad anledning för att ingå arbetsavtal för viss tid och avtalets giltighet ska bedömas i varje enskilt fall. Det är dessutom inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid om arbetsgivarens arbetskraftsbehov är permanent.

Det krävs ingen grundad anledning för ingående av det första arbetsavtalet för viss tid i EU-länderna Danmark, Österrike, Italien, Irland och Ungern. Det finns dock begränsningar för att förnya arbetsavtal eller ingå nya avtal med samma arbetsgivare. Även arbetslagstiftningen i Sverige gör det möjligt att med stöd av en s.k. allmän grund ingå arbetsavtal för viss tid (allmän visstidsanställning), dvs. ett avtal för vilket det inte krävs någon särskild anledning som grund för visstidsanställning. Maximitiden för avtalet är emellertid också begränsad i lagstiftningen.

I syfte att främja sysselsättningspolitiska mål tillämpas arbetsavtal för viss tid åtminstone i Tyskland och Frankrike där avsikten är att med hjälp av visstidsavtal få äldre arbetslösa arbetssökande tillbaka till arbetsmarknaden. I Tyskland kan visstidsavtal ingås utan grundad anledning med en arbetslös arbetssökande som har fyllt 52 år som omedelbart före visstidsavta-

let börjar löpa har varit arbetslös under minst fyra månader. Avtalets maximitid är fem år, men inom den här tiden kan även flera visstidsarbetsavtal ingås. I Frankrike kan visstidsavtal ingås med en arbetslös arbetssökande som har fyllt 57 år som har varit registrerad som arbetssökande under minst tre månader. Ett arbetsavtal för viss tid kan gälla under högst 18 månader. Avtalet kan förnyas en gång, men då får den sammanlagda avtalstiden inte överstiga tre år.

Det är inte i något EU-land möjligt att ingå flera på varandra följande visstidsavtal utan grundad anledning eller utan begränsningar av antalet eller deras maximilängd. Den maximitid mellan avtal som bör betraktas som på varandra följande visstidsavtal varierar i medlemsstaterna. I Italien anses att den är endast 10–20 dagar då den i Tyskland är 3 år. I många länder, såsom i Finland, avgörs frågan av domstol genom prövning från fall till fall.

Utgående från OECD:s klassificeringar har regleringen om visstidsarbete minskat likt en trend i de utvecklade länderna under de senaste årtiondena. I en del av de länder där reglering har tillämpats i mycket liten utsträckning har bestämmelserna emellertid i viss mån skärpts. OECD-länderna har således de facto närmast sig varandra, en viss konvergens i regleringen kan således skönjas. Enligt OECD:s klassificering ligger lagstiftningens strikthet i Finland för närvarande något under medelvärdet i OECD. På motsvarande sätt har användningen av arbetskraft för viss tid varit vanligare i Finland än i EU-länderna i genomsnitt, men inte tillnärmelsevis lika vanligt som i Spanien och Portugal. Regleringen om visstidsarbete bedöms vara på ungefär samma nivå i Finland som i Danmark, men strängare än i Sverige och betydligt mindre restriktiv än i Norge. OECD:s klassificering grundar sig på de kriterier som gäller för viss tid och kriteriernas strikthet samt på den reglering som gäller för arbetsförmedling. När det gäller kriterierna för viss tid har man bedömt samma avgränsningar som förutsätts av medlemsstaterna enligt det direktiv som gäller visstidsarbete.

Prövotid

Prövotid behandlas också i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 158 (1982) samt därtill hörande rekommendation nr 166. Enligt artikel 2.2 b i konventionen ska prövotiden bestämmas på förhand och vara av rimlig varaktighet. ILO:s expertkommitté har i ett fall som gällde Frankrike bedömt att en två års prövotid är för lång i förhållande till konventionens krav på rimlig varaktighet.

Den maximala prövotiden varierar i stor utsträckning inom EU-området mellan 7 dagar och ett år, eller beroende på synsätt kan den rentav uppgå till två år. Vanligtvis är prövotiden 3-6 månader.

Enligt många länders lagstiftning är maximilängden för prövotiden längre för högutbildade och tjänstemän än för arbetstagare med utförande arbete. T.ex. i Frankrike varierar den maximilängd för prövotiden som lagstiftningen medger för närvarande mellan två och fyra månader beroende på arbetstagarens arbetsuppgifter. Även i Belgien är prövotiden för arbetstagare som inte anses vara tjänstemän endast 7–14 dagar, då prövotiden för mer krävande arbetsuppgifter på motsvarande sätt är längre. I Slovenien kan arbetstages prövotid på högst sex månader förlängas, om arbetstagen är tillfälligt frånvarande från arbetet under prövotiden.

Av de nordiska länderna har i Sverige och Norge fastställts en prövotid på maximalt sex månader. I Sverige betraktas prövotiden dock som en form av separat arbetsavtal och under avtalets giltighet eller därefter kan arbetsgivaren eller arbetstagen säga upp arbetsavtalet. Efter prövotiden fortsätter anställningsförhållandet tills vidare. Prövotiden för arbetstagare som är anställda för viss tid är vanligtvis densamma som för ordinarie arbetstagare. I en del av EU-länderna är den dock mera begränsad liksom i Finland.

Återanställande av arbetstagare

I ovan nämnda ILO-rekommendation nr 166 ingår även bestämmelser om återanställning av arbetstagare. Enligt artikel 24 i rekommendationen ska arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl ges företrädesrätt till återanställning, om arbetsgivaren på nytt behöver arbetstagare med jämförbara kvalifikationer, under förutsättning att de inom en viss tid sedan de lämnade anställningen har uttryckt en önskan att återanställas. Enligt rekommendationen kan man ställa en tidsgräns för företrädesrätten.

För närvarande finns det i ca en tredjedel av de utvecklade länderna bestämmelser som gäller återanställande av arbetstagare. Utöver Finland finns det bestämmelser om arbetsgivarens återanställningsskyldighet bl.a. i lagstiftningen i Sverige och Norge, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Portugal, Cypern, Slovenien och Rumänien. Tiden för arbetsgivarens återanställningsskyldighet varierar i de olika länderna, men vanligen är den ca 6–12 månader. I Sverige är den 9 månader medan den i Norge är 12 månader.

1.3 Bedömning av nuläget

Långtidsarbetslöshet

Antalet långtidsarbetslösa sjönk länge i Finland under 2000-talet men började öka igen kring 2009 i och med recessionen. Särskilt kraftigt har antalet långtidsarbetslösa i åldern 60–64 år ökat. Deras antal har mer än tredubblats, efter 2009 ökade de från knappt 10 000 till drygt 30 000. Långtidsarbetslösheten har ökat kraftigt även i de åldersklasser som har uppnått medelåldern och i de betydligt yngre åldersklasserna. Antalet långtidsarbetslösa i åldern 25–34 har under motsvarande tid mer än femdubblats från mindre än 3 000 till drygt 15 000. Antalet långtidsarbetslösa bland 45–54-åringar har tredubblats.

I februari 2016 fanns det ca 120 000 långtidsarbetslösa i Finland enligt arbets- och näringsministeriets arbetsförmedlingsstatistik. Av dessa har nästan hälften varit arbetslösa under en längre tid än två år. Största delen, ca 59 procent, av de långtidsarbetslösa är män. I relation till den sysselsatta och arbetslösa befolkningen fanns det i mars 2015 mest långtidsarbetslösa i landskapet Mellersta Finland, sammanlagt 5,8 procent av arbetskraften. Hög långtidsarbetslöshet har också landskapen Päijät-Häme (5,6 %) och Kymmenedalen (5,0 %). Synnerligen låg var långtidsarbetslösheten på Åland (0,5 %), Österbotten (2,0 %), Södra Österbotten (2,0 %) och Mellersta Österbotten (2,2 %). De regioner som hade den största andelen långtidsarbetslösa var Östra Lappland (7,1 %), Jämsä (6,9 %) och Äänekoski (6,6 %). Motsvarande andel för hela landet var 3,9 procent.

Även om antalet långtidsarbetslösa bland unga och utbildade har ökat är risken för långtidsarbetslöshet större ju lägre utbildningsnivå och ju högre ålder personen har. Trots det ökande antalet långtidsarbetslösa är den typiska längden på arbetslöshetsperioderna i Finland sådana som är kortare än sex månader. Enligt arbetsförmedlingsstatistiken finns det förhållandevis få mycket långa arbetslöshetsperioder, dvs. sådana som är längre än tre år. Den här iakttagelsen kan bero på att många personer som har varit arbetslösa under en lång tid i något skede har arbetat en kort tid genom någon aktiveringsåtgärd, vilket kan snedvrider statistikföringen av långtidsarbetslösheten.

Det finns betydande svårigheter för långtidsarbetslösa att finna sysselsättning i Finland. Utifrån arbetsförmedlingsstatistik är sannolikheten för att långtidsarbetslösa ska kunna sysselsättas utan stödinsatser på den öppna arbetsmarknaden under en given tidsperiod endast en bråkdel, dvs. 5-6 procent av sannolikheten för personer som har varit arbetslösa kortare tid än ett år att sysselsätta sig själva på den öppna arbetsmarknaden.

Arbetsavtal för viss tid

Enligt en studie som publicerades av arbets- och näringsministeriet 2009, Hinder, möjligheter och planer för sysselsättning i små och medelstora företag, upplevs vid mer än 40 procent av de små och medelstora företagen att lagstiftningsmässiga faktorer som hänför sig till uppsägningsförhindrar eller bromsar upp avlöningen. Enligt en utredning publicerad av Finlands näringsliv 2007 "Tehokas hallinto ja yrittysten oikeussuoja" bedömer 76 procent av företagen att det vanligaste problemet när det gäller arbetsgivarnas verksamhet är de bestraffnings- och ersättningsskyldigheter, som kan följa av att bestämmelserna har tillämpats på fel sätt. Den senaste följden hade enligt utredningen inget samband med företagets storlek.

De visstidsanställda utgjorde sammanlagt 15,6 procent av de sysselsatta i Finland 2014. Av dessa var något under 5 procent (0,7 procent av alla sysselsatta) visstidsanställda via arbetsförmedlingen. Ungefär var tredje visstidsanställd var samtidigt också deltidsanställd. De visstidsanställdas andel av de sysselsatta i Finland ökade fram till övergången till 2000-talet, därefter har den minskat något. I Finland är majoriteten, dvs. drygt 60 procent, av de visstidsanställda kvinnor. Visstidsanställningar är avsevärt vanligare bland unga än äldre arbetstagare. Bland kvinnor som är yngre än 25 år är nästan hälften av de anställda visstidsanställda och bland män som är yngre än 25 år något under 40 procent. I fråga om män sjunker andelen visstidsanställda drastiskt efter 25 års ålder, men i fråga om kvinnor är den förhållandevis märkbar under en längre tid. I fråga om kvinnor i åldern 25-54 år är 16,4 procent visstidsanställda och i motsvarande åldersklass för män är det mindre än 10 procent. Kvinnornas andel av den visstidsanställda arbetskraften ökar således med tilltagande ålder tills pensionsåldern närmar sig.

Enligt uppgifter från Statistikcentralens arbetskraftsundersökning (2014) utgör sektorvis de visstidsanställda 12,6 procent av arbetskraften inom den privata sektorn, 20,8 procent av de statsanställda och 21,9 procent av de kommunalt anställda. Vid en jämförelse av olika sektorer finns det mest visstidsanställda inom konst, underhållning och rekreation (29,2 %), utbildning (25,5 %), hälsovårds- och socialtjänster (22,8 %), primärproduktion (19,4 %) samt hotell- och restaurangbranschen (18,9 %).

En orsak till den stora mängden visstidsanställd arbetskraft i Finland är behovet av vikarier på grund av långa familjeledigheter och alterneringsledigheter. Det här utgör också en förklaring till det stora antalet visstidsanställda särskilt inom kvinnodominerade branscher. Majoriteten av visstidsanställningarna (ca 70 %) grundar sig dock på andra orsaker än vikariat. Enligt Statistikcentralens undersökning av arbetsförhållandena kan dessa andra orsaker bl.a. vara arbetets projektnatur (15 % av de som svarade) och säsongarbete eller entreprenadarbeten (7 %).

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning (2014) hade sammanlagt 67,5 procent av de visstidsanställda denna typ av anställning på grund av att det inte fanns ordinarie arbete. Kvinnornas andel var större än männens, den var nästan 70 procent. Av de som deltog i undersökningen uppgav däremot 23,6 procent att de inte ens önskar ordinarie arbete. I Finland är de visstidsanställda i genomsnitt synnerligen välutbildade jämfört med andra EU-länder eftersom utbildningsnivån för visstidsanställda inte alls är lägre jämfört med ordinarie anställda.

Det finns fördelar men också nackdelar med visstidsarbete för arbetstagarna. Slutrapporten från forskningsprojektet "Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaissä työssä", som publicerades av Tammerfors universitet och Löntagarnas forskningsinstitut samt finansierades av Arbetarskyddsfonden, ger vid handen att de visstidsanställdas positiva erfarenheter var att arbetets fysiska belastning var liten och att det förde med sig goda möjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Som problem upplevdes att lönenivån var lägre, arbetet utsätts för en större mängd hot, utbildning som bekostas av arbetsgivaren sker endast i liten utsträckning och att

RP 105/2016 rd

påverkningsmöjligheterna i fråga om arbetets innehåll är sämre. Enligt undersökningen är det särskilt vikarier, de som utför behovsarbete och säsongarbete samt inhyrd arbetskraft som drabbas av dessa problem. Projektanställda och visstidsanställda i en tjänst eller i ett anställningsförhållande upplever att arbetskvaliteten är mer positiv i många avseenden än andra visstidsanställda. Enligt undersökningen är på det hela taget den senare arbetskarriären för visstidsanställda kortare, mer osäker, exponerad och fragmentarisk jämfört med om de hade haft en fast anställning.

Prövotid

Allt fler arbetsuppgifter är för närvarande icke mekaniska till sin natur, vilket innebär att det har blivit svårare än tidigare att bedöma en arbetstagares lämplighet. Likaså kan en arbetstagar ha svårare än tidigare att bedöma sin lämplighet för en arbetsplats eller arbetsuppgift.

Utgående från de anmälningar som lämnats till arbets- och näringsbyråerna utförs i genomsnitt ca 800 prövotidshävningar varje månad i Finland. Det här antalet omfattar visserligen inte sådana personer som efter prövotidshävningen inte har anmält sig som arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån eller sådana personer som har uppgett någon annan orsak än prövotidshävning. I oktober 2015 hade ca 15 000 av de arbetssökande uppgett att det föregående anställningsförhållandet hade upphört under prövotiden. Antalet motsvarar ca 4 procent av de arbetslösa arbetssökandena. Utgående från anmälningarna var exempelvis antalet personer som hade blivit arbetssökande till följd av att en visstidsanställning hade upphört betydligt större, ca 250 000 st. Antalet omfattar de facto även sådana personer som fick arbete senare.

Utifrån de siffror som presenterats ovan verkar det inte som om prövotidshävning skulle användas särdeles mycket för närvarande i Finland eller att det vore en vanlig orsak till arbetslöshet. Antalet fall där prövotiden skulle ha missbrukats i syfte att kringgå arbetslagstiftningen torde vara förhållandevis begränsat. Statistiken visar att det är betydligt vanligare att ett anställningsförhållande upphör p.g.a. visstidsavtal än prövotidshävning.

Vissa branschers kollektivavtal innehåller bestämmelser om prövotid. I vissa avtal för olika servicebranscher, bl.a. turism, fritidsverksamhet, restaurangbranschen, finans- och försäkringsbranschen, museibranschen samt inom branschen för privat produktion av kommunala tjänster har en lagstadgad prövotid skrivits in i kollektivavtalet. Inom byggnadsbranschen har man däremot avtalat om en kortare prövotid på högst tre månader.

Återanställande av arbetstagar

I Finland har man avtalat om återanställningsskyldigheten i vissa kollektivavtal inom den privata sektorn, huvudsakligen inom industrin och byggnadsbranschen samt i statens tjänste- och arbetskollektivavtal. Genom kollektivavtal har man emellertid inte nämnvärt avvikit från den återanställningstid på nio månader som tryggas enligt lag, utan lagens gällande bestämmelser har skrivits in i vissa branschers kollektivavtal. De största av dessa avtal är kollektivavtalet mellan Teknologindustri rf och Metallarbetarförbundet rf, pappersindustrins kollektivavtal samt byggnadsbranschens kollektivavtal. Återanställningsskyldigheten har skrivits in i avtalet om uppsägningsskydd mellan TT och FFC, vilket för närvarande tillämpas inom teknologiindustrin och metallindustrin men även bl.a. inom gummiindustrin samt luftfarts- och bevakningsbranschen. I fråga om återanställningsskyldigheten finns det dessutom särskilda anteckningar i fråga om arbetstagarna inom vissa mindre branscher, t.ex. inom den kemiska industrin, plastindustrin, skogsindustrin, järnvägsbranschen, malmgruvorna, papp- och pappersförädling samt teknisk service och tekniskt underhåll.

Arbets- och näringsbyråerna får uppskattningsvis drygt tusen förfrågningar som gäller återanställning årligen där företag utreder situationen för arbetstagare som de tidigare har sagt upp. I en förfrågan utreds i allmänhet flera personers uppgifter, ibland kan det rentav vara fråga om hundra personer. Vid arbets- och näringsbyråerna kontrolleras uppgifterna manuellt, vilket i viss mån medför en administrativ börda.

2 Målsättning och de viktigaste förslagen

2.1 Målsättning

Finland lider av en relativt hög arbetslöshetsgrad i kombination med en svag ekonomisk utveckling. Den säsongsutjämnade arbetslösheten var 9,3 procent i oktober 2015. Särskilt antalet långtidsarbetslösa har börjat öka kraftigt i och med den recession som drabbat Finlands ekonomi. Även den strukturella arbetslösheten var hög i Finland. Enligt arbets- och näringsministeriets definition utgjorde den strukturella arbetslösheten 6,1 procent av arbetskraften och enligt OECD:s uppskattning 7,1 procent av arbetskraften 2013. Regeringen har uppställt som mål för den här regeringsperioden att höja antalet sysselsatta med 110 000 personer.

Enligt ett mål i regeringsprogrammet ska sysselsättningsgraden höjas till 72 procent. Enligt Statistikcentralen var Finlands sysselsättningsgrad 68,7 procent i oktober 2015 och för att uppnå målet krävs således att sysselsättningsgraden höjs med sammanlagt 3,3 procent. Enligt regeringsprogrammet ska särskilt små och medelstora företags villighet att anställa arbetskraft främjas. Avsikten genom den här propositionen är dessutom att i synnerhet främja sysselsättningen av långtidsarbetslösa.

Regeringen strävar efter att främja ovan nämnda målsättningar genom att förlänga provotiden, att göra det möjligt att anställa långtidsarbetslösa i högst tre arbetsavtal för viss tid för en kortare tid än sammanlagt ett år utan att det ställs något krav på grundad anledning och att göra återanställningsskyldigheten smidigare vid uppsägningar. Avsikten är att genom dessa metoder sänka den sysselsättningströskel, som särskilt små och medelstora företag har i fråga om nya arbetstagare. Syftet är att dessa åtgärder ska minska de juridiska och ekonomiska risker som hänför sig till anställning av nya arbetstagare, vilket tros ha sysselsättningsfrämjande effekter genom att sysselsättningströskeln sänks.

2.2 De viktigaste förslagen

Arbetsavtal för viss tid

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter en grundad anledning. I propositionen föreslås att arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ändras så att långtidsarbetslösa kan anställas i arbetsavtal för viss tid utan att det ställs krav på grundad anledning. Som långtidsarbetslös betraktas en person, som har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. Ett anställningsförhållande på högst två veckor föreslås inte utgöra något avbrott i arbetslösheten.

Det föreslås att den maximala längden är ett år för ett arbetsavtal som ingås med en långtidsarbetslös utan att det ställs något krav på grundad anledning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även ingå flera kortare arbetsavtal som understiger ett år. Under ett års tid får emellertid högst tre visstidsavtal ingås och deras sammanlagda längd får uppgå till högst ett år.

Avsikten med de föreslagna bestämmelserna är att sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel när det gäller att anställa långtidsarbetslösa. Utifrån arbetsgivarens perspektiv ställs det inget krav på grundad anledning för att ett visstidsavtal ska kunna ingås, utan den enda förutsätt-

RP 105/2016 rd

ningen för att ingå avtal är att arbetstagaren är långtidsarbetslös. Syftet är att genom tydliga bestämmelser om tillämpningsvillkoren säkerställa att bestämmelsen tryggar en tillräcklig rättssäkerhet. För att sysselsättningströskeln ska bli lägre, bör de ekonomiska och juridiska risker som hänför sig till att ett arbetsavtal ingås kunna förutses tillräckligt väl.

Ändringen av bestämmelsen ska förhoppningsvis i synnerhet sänka sysselsättningströskeln för sådana arbetsgivare som inte är helt säkra på hur affärsekonomiskt lönsamt det är att anställa en arbetstagare eller om det finns ett behov av arbetskraft. Arbetsgivaren kan bedöma dessa omständigheter under den tid visstidsavtalet gäller och då avlöningen har visat sig vara lönsam slutligen anställa en arbetstagare för ett anställningsförhållande som gäller tills vidare.

Avsikten är att sysselsättningsmöjligheterna för de långtidsarbetslösa ska förbättras på den fria arbetsmarknaden. Då arbetsgivarens sysselsättningströskel sänks skapas nya arbetstillfällen för långtidsarbetslösa. Även om det är fråga om ett visstidsavtal, kan det bedömas att arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden förbättras. Ett visstidsavtal kan också fungera som en positiv övergång till ett ordinarie anställningsförhållande.

Syftet med lagändringen är att arbetsgivaren från arbets- och näringsbyrån kan begära information om långtidsarbetslösa som är lämpliga för ett arbete. Efter att arbetsgivaren har fått information om långtidsarbetslösa från arbets- och näringsbyrån, kan arbetsgivaren anställa en arbetstagare i arbetsavtal för viss tid utan att det ställs något krav på grundad anledning. Arbetsgivaren ska inte på annat sätt behöva förvissa sig om att den som anställs är en i lagen avsedd långtidsarbetslös person. Det föreslås att det räcker med informationen från arbets- och näringsbyrån.

Uppgiften är lämplig för arbets- och näringsbyrån. Enligt gällande lag ska arbets- och näringsbyrån främja tryggheten av tillgången på arbetskraft och en förbättrad sysselsättning. Arbetsförmedlingen utgör en del av denna uppgift. Enligt 3 kap. 2 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) söker arbets- och näringsbyrån på avtalat sätt upp arbetssökande som är lämpliga för det lediga arbetet och presenterar dem för arbetsgivaren. Väsentligt för den lagändring som nu föreslås är att arbets- och näringsbyrån ska söka och för arbetsgivaren presentera uttryckligen sådana långtidsarbetslösa som är lämpliga för det lediga arbetet.

Enligt 3 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice baserar sig sådan arbetsförmedling på arbetsgivarens och arbetstagarens avtalsfrihet och fria val. En långtidsarbetslös kan således presenteras för arbetsgivaren endast om han eller hon har gett sitt samtycke därtill. Enligt uppföljningsuppgifter för september 2015 har 93 procent av de arbetssökande gett sitt samtycke till att deras uppgifter får överlåtas till arbetsgivarna.

Långtidsarbetslösa får även söka arbete direkt hos en arbetsgivare. I sådana fall kan en person som är långtidsarbetslös även själv föreslå att ett visstidsavtal ingås för att sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel. Enligt den gällande arbetsavtalslagen kan redan ett visstidsavtal ingås på arbetstagarens initiativ utan grundad anledning. En långtidsarbetslös kan emellertid vid behov från arbets- och näringsbyrån begära ett intyg eller annat dokument, som visar att han eller hon är långtidsarbetslös. Arbetsgivaren ska kunna ingå ett visstidsavtal utan grundad anledning, om den person som ska anställas med ett sådant intyg har visat att han eller hon är arbetslös. I praktiken kan arbetsgivaren förlita sig på intyget endast i sådana fall att det har utfärdats inom en kort tid.

I propositionen har rådets direktiv som gäller visstidsarbete beaktats. Enligt direktivet bör det ställas krav på att det finns en grundad anledning för att förnya visstidsavtal eller alternativt för att begränsa den totala maximilängden för visstidsavtal som följer efter varandra eller antalet arbetsavtal som förnyas. Direktivet gäller alltså förnyanden av avtal och är således inte re-

levant då det första arbetsavtalet ingås mellan arbetsgivaren och den långtidsarbetslösa. Om det är fråga om ett arbetsavtal som är kortare än ett år, kan högst tre visstidsavtal utan grundad anledning ingås och deras sammanlagda längd får vara högst ett år. Även om det inte ställs något krav på grundad anledning för ett visstidsavtal, uppfylls ändå direktivets krav eftersom maximilängden för visstidsavtal och det antal gånger arbetsavtalet kan förnyas är begränsat.

Prövotid

Den maximala prövotiden förlängs till sex månader och arbetsgivaren ska ha rätt att förlänga prövotiden, om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet under denna tid.

Avsikten med prövotid är att ge båda avtalsparterna tid att överväga om det arbetsavtal som ingåtts motsvarar förväntningarna. Ur arbetsgivarens synpunkt gör prövotiden det möjligt att utreda om arbetstagaren klarar av arbetet. Inom arbetslivet har tyngdpunkten förskjutits från mekaniskt arbete i riktning mot expertarbete, varvid det krävs längre tid för bedömning av arbetstagarens lämplighet. En förlängning av prövotiden ses som en metod att sänka sysselsättningsströskeln.

Syftet med prövotiden förverkligas inte, om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet en längre tid. Därför föreslås det i propositionen att arbetsgivaren ska ha rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts innan den löper ut.

Återanställande av arbetstagare

Det föreslås att tiden för arbetsgivarens återanställningsskyldighet ska förkortas till fyra månader. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott 12 år, ska tiden för återanställande emellertid vara sex månader.

I fråga om återanställningsskyldigheten föreslås inga ändringar. En arbetsgivare ska således erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § i arbetsavtalslagen eller i 8 kap. 3 eller 6 § i lagen om sjöarbetsavtal har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren under den tid återanställningsskyldigheten gäller behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Vissa ändringar av teknisk natur

Den gällande arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal innehåller vissa föråldrade hänvisningar, som föreslås ändrade genom denna proposition. De föreslagna ändringarna är tekniska.

2.3 Alternativ

Syftet med propositionen är att förbättra ställningen för långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden, sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel och öka arbetsgivarnas vilja att växa. De metoder som har valts gäller villkor för ingående av visstidsavtal, prövotid och återanställningsskyldighet. På sysselsättningströskeln inverkar utöver efterfrågan och marknadsläge även arbetslagstiftningen, de bikostnader som hänför sig till avlöning och de administrativa skyldigheter som hänför sig till arbetsgivarställningen.

RP 105/2016 rd

Avsikten är att påverka sysselsättningströskeln med många olika metoder. För genomförande av spetsprojekten och reformerna i det strategiska regeringsprogrammet har regeringen bl.a. gjort upp en handlingsplan, som innehåller flera åtgärder som syftar till att förbättra sysselsättningen och konkurrensförmågan. Handlingsplanen uppdaterades senast i april 2016. Denna proposition ska således betraktas som en del av en större åtgärdshelhet, med hjälp av vilken avsikten är att stödja sysselsättningen och företagens vilja att växa.

Arbetsavtal för viss tid

Målet enligt regeringsprogrammet är att göra det möjligt att ingå visstidsavtal för en kortare tid än ett år utan att några särskilda skäl behöver anges. I samband med beredningen bedömdes även olika metoder med hjälp av vilka detta mål kan genomföras och dessutom kartlades de specialvillkor för förverkligandet som följer bl.a. av internationella förpliktelser.

I det direktiv som gäller visstidsarbete uppställs de viktigaste specialvillkoren som gäller för bestämmelser om förutsättningarna för tillämpning av visstidsavtal. För att visstidsavtal ska kunna förnyas förutsätts enligt direktivet att det finns en grundad anledning eller alternativt att det finns bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar eller om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

I praktiken skulle lindringen av förutsättningarna för att ingå visstidsavtal ha kunnat genomföras på flera olika sätt. Syftet med att inrikta regleringen på långtidsarbetslösa är emellertid att skapa verktyg för att råda bot på långtidsarbetslösheten som är ett växande problem i det finländska samhället.

Prövotid

Ur arbetsgivarens synpunkt gör prövotiden det möjligt att utreda om arbetstagaren klarar av arbetet. Arbetstagaren kan för sin del bedöma om det arbetsavtal som ingåtts motsvarar förväntningarna. Även om avsikten är att förlänga prövotiden, anses det samtidigt viktigt att prövotidens längd är motiverad med tanke på syftet med prövotiden. En prövotid på 12 månader som föreslogs under beredningen ansågs vara för lång med tanke på prövotidens syfte. Därför föreslås i denna proposition att den maximala prövotiden förlängs till 6 månader. Dessutom föreslås att arbetsgivaren har rätt att förlänga prövotiden om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet. Bakgrunden till möjligheten att förlänga prövotiden är också att säkerställa att syftet med prövotiden förverkligas.

Återanställande av arbetstagare

Regeringens mål är att göra återanställningsskyldigheten smidigare vid uppsägningar. En trepartsgrupp för beredningen av propositionen lade fram olika alternativ till hur detta kan förverkligas. Det mest betydande av de förslag som presenterades skulle ha varit att slopa återanställningsskyldigheten. Särskilt arbetsgivarorganisationerna bedömer att arbetsgivaren även utan återanställningsskyldighet skulle ha intresse av att återanställa sina uppsagda arbetstagare om ett behov av arbetskraft uppkommer, eftersom de redan är bekanta med arbetets innehåll och arbetsmiljön. Det beslöts emellertid att återanställningsskyldigheten ska ingå i denna proposition, eftersom skyldigheten fortfarande anses vara betydelsefull eftersom den skyddar arbetstagaren mot arbetslöshet och förhindrar att anställningsskyddet kringgås.

I samband med beredningen bedömdes även möjligheten att differentiera den föreslagna återanställningstiden i större utsträckning t.ex. enligt arbetstagarens uppsägningstid. Återanställningstider av olika längd skulle öka den arbetsmängd som hänför sig till genomförandet av arbetsgivarens återanställningsskyldighet. Därför stannade man för en modell där en längre åter-

anställningsskyldighet endast skulle gälla sådana arbetstagare, vilkas anställningsförhållande när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år.

Dessutom bedömdes om arbetsgivaren själv utifrån de uppgifter som uppsagda arbetstagare har lämnat skulle kunna upprätthålla en lista över personer som fortfarande är intresserade av att arbeta hos arbetsgivaren i fråga. Ett sådant alternativ bedömdes snarare öka än minska arbetsgivarnas administrativa börda.

Ett alternativ som togs upp när det gäller att göra återanställningsskyldigheten smidigare gällde arbetsgivares och arbetstagares möjlighet att avtala om att arbetsgivaren inte skulle ha återanställningsskyldighet efter att anställningsförhållandet har upphört. Den största utmaningen här var i vilket skede man skulle kunna avtala om att låta bli att tillämpa återanställningsskyldigheten. Arbetsgivarparten ansåg att det vore viktigt att man kan avtala om återanställningsskyldigheten redan i samband med uppsägningen. Arbetstagarparten antog däremot att en arbetstagare vid tidpunkten för uppsägningen ännu har ett sådant behov av skydd att det inte ännu då är möjligt att ingå avvikande avtal. Inte ens arbetsgivarparten ansåg att möjligheten att ingå avvikande avtal först efter avslutat anställningsförhållande är en ändring som skulle göra återanställningsskyldigheten smidigare.

Återanställningsskyldigheten hänför sig till uppsägningar där förutsättningen för en uppsägning är att det arbete som står till buds av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och permanent. Arbetsgivarens möjlighet att avvika från en återanställningsskyldighet på fyra eller sex månader redan i samband med uppsägningen skulle inte stå i naturlig relation till att den arbetsmängd som står till buds vid samma tidpunkt bedöms ha minskat permanent. Om varaktigheten för det minskade behovet av arbetskraft har bedömts korrekt, borde avtalsberoendet för återanställningsskyldigheten inte ha någon stor betydelse för arbetsgivaren med beaktande av den tid för återanställningsskyldigheten som föreslås i denna proposition.

Det alternativ att återanställningsskyldigheten inte skulle tillämpas i samband med uppsägning bedömdes dessutom skapa förvirring i förhållande till den i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och 8 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal avsedda skyldigheten att erbjuda arbete varom inte kan avtalas annorlunda.

3 Propositionens konsekvenser

3.1 Arbetsavtal för viss tid

Att tillåta arbetsavtal för viss tid utan särskilda grunder för långtidsarbetslösa utökar företagets möjligheter till flexibilitet vid anställning av arbetskraft och förbättra möjligheterna till sysselsättning för långtidsarbetslösa.

Internationella arbetsmarknadsundersökningar ger ett visst stöd för antagandet att en liberalisering av bestämmelserna om visstidsarbete uttryckligen kommer att öka sysselsättningen av långtidsarbetslösa. Det finns indikatorer på det här i litteratur som behandlar arbetsmarknadsreformer i Spanien samt inom ekonomisk forskning om det allmänna anställningsskyddet. Det finns emellertid relativt få forskningsrön just om sambandet mellan en avveckling av regleringen om visstidsarbete och långtidsarbetslöshet. Utifrån exemplet i Spanien kan man vänta sig att lagändringen främjar sysselsättningen av långtidsarbetslösa i synnerhet under konjunkturuppgångar. Konsekvenserna av lagändringen är således framför allt beroende av hur konjunkturerne utvecklas.

Utifrån enskilda arbetssökandes perspektiv kan en lindring av villkoren för visstidsanställning förväntas ha en positiv inverkan i vissa fall och negativ i andra fall. De som drar en klar nytta av ändringen är sådana personer som till följd av lagändringen kommer loss från arbetslösheten och får ett anställningsförhållande för viss tid. Lagändringens verkningsområde har avgränsats så att det gäller långtidsarbetslösa och det är mycket sannolikt att en stor del av dem är svårssysselsatta personer. Det är sannolikt att sänkningen av sysselsättningströskeln i fråga om dem har en positiv effekt på sysselsättningen och att visstidsanställningen åtminstone för en del kan fungera som ett språngbräde till ett ordinarie anställningsförhållande senare. Enligt en jämförelse utförd av OECD är det förhållandevis lätt att övergå från visstidsanställning till ordinarie anställning i Finland. Hälften av de visstidsanställda 2008 hade ett ordinarie anställningsförhållande 2011. En oönskad följd av att villkoren för visstidsavtal lindras kan för vissa arbetssökande vara att de erbjuds en visstidsanställning i stället för en ordinarie arbetsplats. Men eftersom målgruppen för lagändringen är de långtidsarbetslösa är denna grupp dock relativt liten.

Lagändringen orsakar i viss mån en administrativ börda för de offentliga arbets- och närings-tjänsterna. Långtidsarbetslöshet ska kunna bekräftas på ett tillförlitligt sätt och arbetssökanden ska kunna få ett intyg på det. Om det i genomsnitt tar 15 minuter för att behandla ett intyg och för att sköta ärendet och hälften av de långtidsarbetslösa ansöker om ett intyg per år, medför detta en administrativ börda på ca 1,5 årsverken för arbets- och närings-tjänsterna. Sysselsättningen av långtidsarbetslösa minskar emellertid arbets- och näringsförvaltningens börda i övrigt. Som det ser ut nu kräver de ändringar som föreslås i denna proposition inte några omfattande ändringar i det URA-informationssystem som arbets- och näringsförvaltningen använder.

3.2 Prövotid

Tillgången till forskningsinformation om konsekvenserna av prövotidens längd är mycket knapphändig, vilket innebär att en bedömning av lagens konsekvenser med objektiva kriterier utgör en stor utmaning i det här avseendet. I Finland finns inte heller någon tillförlitlig statistik om utnyttjandet av prövotid, som skulle kunna användas för att bedöma lagändringens konsekvenser för olika grupper av människor.

En förlängning av prövotiden kan antas sänka uppsägningströskeln i början av ett anställningsförhållande, vilket genom en ekonomisk teori kan bedömas ha en sänkande effekt även på sysselsättningströskeln. Det här ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden, vilket kan ha produktions- och sysselsättningsfrämjande effekter. På samma sätt kan det utifrån teorin tänkas att en förlängning av prövotiden ökar effektiviteten i processen med att söka efter arbete, vilket skulle förbättra incidensen på arbetsmarknaden. Eftersom de relativa kostnaderna för en misslyckad rekrytering är större för små företag än för stora, kommer en förlängning av prövotiden att minska affärsriskerna särskilt för små och medelstora företag.

Det är även sannolikt att en förlängning av prövotiden i viss mån ökar rotationen inom arbetskraften. Rotationen inom arbetskraften har däremot i ljuset av forskningsinformation inte något klart entydigt samband med produktiviteten, eftersom en för stor rotation försvagar bandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Om den däremot är för liten blir följden att kompetensen på arbetsmarknaden utnyttjas i för liten utsträckning.

Internationell forskningslitteratur ger vissa fingervisningar om att en prövotid ökar arbetstagnas motivation att arbeta effektivare. Det har konstaterats en ökning i frånvaro för tjänstemän samt ordinarie anställda inom den offentliga sektorn efter prövotidens utgång utan någon särskild förklarande faktor. En förlängning av prövotidens maximilängd kan således ha pro-

duktionsfrämjande effekter. Men om det däremot är fråga om en giltig orsak till frånvaron, är det möjligt att arbete då man är sjuk i viss mån ökar.

Utgående från de anmälningar som lämnats till arbets- och näringsbyråerna är provotidshävning en förhållandevis sällsynt orsak till arbetslöshet. Det är således osannolikt att en förlängning av provotidens maximilängd med två månader skulle ge upphov till något betydande missbruk av provotiden.

En förlängning av provotidens maximilängd kan öka den osäkerhet som arbetstagarna upplever och som står i relation till välbefinnandet i arbetet. De största negativa konsekvenserna med en förlängning av provotiden torde drabba dem som råkar ut för flera provotider. Även om provotidens längd är begränsad till högst hälften av giltighetstiden för visstidsavtal, har lagändringen ändå konsekvenser för visstidsanställningar som är längre än 8 månader. Av lagändringen följer exempelvis för visstidsanställningar på exakt ett år att provotiden förlängs med två månader.

Enligt Statistikcentralens undersökning av arbetsförhållandena hade ca 36 procent av de visstidsanställda 2013 varit anställda för viss tid längre än 6 år och 21 procent längre än 10 år. Medelåldern för de som hade haft visstidsanställningar under en längre tid än 10 år var 45 år och av dessa var drygt 60 procent kvinnor. Mer än hälften av dem arbetar inom utbildningsbranschen eller inom social- och hälsovårdsservicen. Av de som deltog i undersökningen av arbetsförhållandena antog 11 procent att arbetet kommer att fortsätta efter visstidsanställningens slut hos någon annan arbetsgivare och 24 procent visste inte ännu var. Ca 9 procent antog att de blir arbetslösa. Ungefär var tredje av dessa hade varit anställd för viss tid minst sex år.

Utifrån dessa uppgifter finns det i Finland uppskattningsvis drygt 40 000 personer som under en längre tid har haft flera visstidsanställningar efter varandra hos olika arbetsgivare och som kommer att drabbas mest av den ökade osäkerhet som följer av en förlängning av provotiden. Ca 70 procent av dem är kvinnor i olika åldrar. Utöver utbildningsbranschen och social- och hälsovårdsservicen (ca 40 procent) arbetar relativt många av dem med lednings- och expertuppgifter (ca 23 procent).

Till förlängningen av provotiden anknyter riskfaktorer i form av diskriminering när det är fråga om familjeledighet även om provotidshävningar inte får göras på basis av graviditet eller familjeledighet. I tvistesituationer är det arbetsgivaren som har bevisbördan i fråga om att provotidshävningen de facto inte berodde på familjeledighet.

Utnyttjandet av familjeledighet kan i och med lagändringen i vissa fall leda till synnerligen långa provotider under vilka arbetstagaren under största delen är frånvarande från arbetsplatsen. Det här kan i vissa fall öka antalet olagliga provotidshävningar som utförts på diskriminerande grunder, eftersom provotiden kan fortgå under hela familjeledighetsperioden. I och med lagändringen går det emellertid att undvika sådana tvister som kan uppstå då arbetstagarens familjeledighet börjar innan arbetsgivaren ordentligt har hunnit bedöma arbetstagarens lämplighet för arbetsuppgiften. Lagändringen medger att provotiden fortsätter tills arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen och då har arbetsgivaren möjlighet att utföra en noggrannare bedömning av arbetstagarens lämplighet. Härmed avtar drivkraften till upplösa ett anställningsförhållande i början av provotiden. En förlängning av provotiden i fall av lång sjukfrånvaro torde även i viss mån minska antalet sådana tvister där det är oklart huruvida provotidshävningen de facto beror på arbetstagarens sjukdom.

I Finland är det mammorna som utnyttjar den absolut största delen av familjeledigheterna. I och med att provotidsförlängningen får tillämpas under familjeledigheten kan således arbetsgivarens incitament att anställa gravida kvinnor eller kvinnor i barnafödande ålder öka, ef-

tersom arbetsgivaren inte behöver oroa sig för att prövotiden går om intet på grund av familjeledigheten. Det här kan minska diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden.

Om prövotidshävningar som utförts på diskriminerande grunder trots allt ökar under familjeledigheterna i och med lagändringen, torde det vara främst kvinnor som drabbas. Men diskriminering kan även drabba pappor som utnyttjar familjeledigheter särskilt eftersom det att pappan utnyttjar familjeledighet kan komma som en större överraskning för arbetsgivaren jämfört med att mamman gör det. Lagändringens konsekvenser för jämställdheten är således inte nödvändigtvis alldeles entydiga.

3.3 Återanställande av arbetstagare

En flexibilisering av återanställningsskyldigheten minskar den administrativa bördan och ökar arbetsgivarens valfrihet när det gäller anställning av arbetstagare. Den administrativa bördan minskar som en följd av att återanställningstiden förkortas stegvis.

Någon empirisk undersökning har inte utförts i nämnvärd utsträckning om återanställningsskyldighetens konsekvenser på arbetsmarknaden. Det är således omöjligt att tillförlitligt bedöma om den har några faktiska konsekvenser för sysselsättningströskeln eller inte. Däremot har lagändringen garanterat konsekvenser för proportionen mellan visstidsanställd och ordinarie anställd arbetskraft. En större valfrihet för arbetsgivaren uppmuntrar att avlöna arbetskraft för ordinarie anställningsförhållanden.

Lagändringen främjar allmänt taget ställningen på arbetsmarknaden för andra arbetssökande i förhållande till anställda som sägs upp från arbetsavtal med ordinarie anställningsförhållande. Det här torde öka rotationen inom arbetskraften. Då arbetsgivaren får större frihet att utan begränsningar välja den mest lämpade personen för en uppgift, kan det här även ha produktionsfrämjande effekter.

En flexibilisering av återanställningsskyldigheten främjar ställningen för visstidsanställd arbetskraft i sådana situationer där en visstidsanställning upphör samtidigt som samma arbetsgivare får ett behov att anställa en ny ordinarie arbetstagare. Under tiden för återanställningsskyldigheten har arbetsgivaren inte kunnat anställa en arbetstagare som har arbetat som visstidsanställd, utan arbetsgivaren har med stöd av återanställningsskyldigheten varit skyldig att anställa den arbetstagare som har sagts upp från ett ordinarie arbete. Lagändringen förbättrar således i detta avseende ställningen för visstidsanställda och underlättar en övergång från en visstidsanställning till ett stadigvarande arbete. Däremot kommer anställningsskyddet för ordinarie anställda i viss mån att försämrats och arbetslöshetsrisken i viss mån att öka. Det är framför allt de unga som har nytta av den här ändringen samtidigt som de äldre förlorar på den.

Förkortningen av tiden för återanställningsskyldigheten torde lätta på företagens administrativa börda. Däremot kan införandet av två olika frister beroende på anställningsförhållandets längd i viss mån komplicera förfarandet. I fråga om arbets- och näringsförvaltningen torde de administrativa konsekvenserna på det hela taget bli obefintliga. För företagen kan däremot administrativa besparingar uppkomma i viss mån, om inte graderingen av återanställningsskyldigheten gör situationen för komplicerad.

I och med de arbets- och tjänstekollektivavtal som gäller tills vidare kommer uppskattningsvis knappt en halv miljon arbetstagare och tjänstemän att stå utanför ändringen, inom industrin, byggbranschen och staten, om inte några nya förhandlingar förs om villkoren.

4 Beredningen av propositionen

4.1 Beredningsskeden

Propositionen baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Juha Sipiläs regering, enligt vilket regeringen genomför reformer som ökar särskilt små och medelstora företags villighet att anställa arbetskraft för att skapa nya arbetsplatser. I linje med främjandet av lokala avtal genomför regeringen reformer som sänker tröskeln för att sysselsätta, ökar företagets tillväxtbenägenhet och förbättrar arbetstagarnas förmåga att anpassa sig till förändringar. Regeringen förlänger provotiden, möjliggör tidsbegränsade anställningar som är kortare än ett år utan att några särskilda skäl behöver anges, gör återanställningsskyldigheten flexiblare vid uppsägningar.

Denna proposition har beretts i en arbetsgrupp på trepartsbasis under ledning av arbets- och näringsministeriet. I arbetsgruppen ingick företrädare för social- och hälsovårdsministeriet, statens arbetsmarknadsverk, kommunala arbetsmarknadsverket, Finlands näringsliv, Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Akava ry och Tjänstemannacentralorganisationen FTFC. Dessutom har Kyrkans arbetsmarknadsverk deltagit i egenskap av sakkunnig i beredningen.

Propositionsutkastet har dessutom behandlats i delegationen för sjömansärenden. I delegationen företräd utöver arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom sjöfarten.

Under beredningsskedet nåddes inte enighet i arbetsgruppen om vilken metod som ska användas för att genomföra det som har antecknats i regeringsprogrammet. Allmänt taget väckte förändringarna motstånd bland arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarparten krävde avsevärt större flexibilitet i anställningsskyddet än det som föreslås i propositionen.

4.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Propositionen har varit på remiss och i samband med den begärdes yttrande av social- och hälsovårdsministeriet, regionförvaltningsverket, arbetsmarknadens centralorganisationer, Företagarna i Finland rf, Familjeföretagens förbund rf samt Suomen Journalistiliitto – Finlands Journalistförbund ry. Samtliga remissinstanser utom Regionförvaltningsverket i Norra Finland och Familjeföretagens förbund rf har avgett yttrande. Dessutom gavs yttrande av Suomen Ekonomit - Finlands Ekonomer ry, Finlands Primärskötarförbund SuPer rf, Suomen Lääkäriliitto - Finlands Läkareförbund ry, Fackförbundet Pro rf, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (Teme), Högskoleutbildade samhällsvetare rf, Finlands Ungdomssamarbete - Allians rf, Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty rf och Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Allmänt taget gav arbetsgivarorganisationernas yttranden stöd till propositionsutkastet och till vissa delar önskades också djärvare reformer. Arbetstagarorganisationerna motsatte sig för sin del propositionsutkastet och ansåg att ändringarna försämrar arbetslivet. Myndigheterna förhöll sig i stort sett neutralt till propositionsutkastet. Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland framförde emellertid sin oro bl.a. över att tillsynen blir komplicerad och risken för missbruk ökar. Verket ansåg dessutom att tillämpningen av provotidsförlängning även under familjeledighetsperioderna kan medföra problem med likabehandling. Social- och hälsovårdsministeriet fäste också uppmärksamhet vid detta i sitt yttrande och befarade att provotidshävningar eventuellt kan leda till diskriminering av föräldrar som utnyttjar familjeledigheter.

Under den fortsatta beredningen utfördes de huvudsakliga förändringarna i fråga om förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid. Enligt det ursprungliga propositionsutkastet som

RP 105/2016 rd

sändes på remiss skulle det ha varit möjligt att ingå arbetsavtal för viss tid utan krav på grundad anledning för högst ett år. Alternativt skulle det ha varit möjligt att ingå högst tre arbetsavtal under sammanlagt högst ett år. Det skulle inte ha varit möjligt att ingå ett visstidsavtal utan grundad anledning, om arbetstagaren hade varit anställd hos arbetsgivaren i fråga under de föregående två åren.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 a §. *Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös.* Det är en ny paragraf enligt vilken ingående av arbetsavtal för viss tid inte förutsätter någon grundad anledning, om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. Ett anställningsförhållande på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten.

Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid. Enligt nämnda lagrum är det inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Genom denna bestämmelse slopas inte arbetsgivarens skyldighet att erbjuda extra arbete till redan anställda deltidsanställda eller permitterade arbetstagare eller arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten. Det är enbart fråga om förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid.

Arbetsgivaren kan göra förfrågningar hos arbets- och näringsbyrån om lämpliga arbetssökande för lediga arbetsplatser. Arbets- och näringsbyrån kan lämna ut uppgifter om sådana personer, om dessa har gett sitt samtycke därtill. Arbetsgivaren ska ha rätt att ingå visstidsavtal utan krav på grundad anledning med sådana arbetstagare, som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslösa arbetssökande under de senaste 12 månaderna. Arbetsgivaren ska kunna lita på arbets- och näringsbyråns uppgifter eftersom ett visstidsavtal är giltigt även om arbets- och näringsbyråns uppgifter skulle visa sig vara felaktiga. Detta betonas av formuleringen av paragrafen enligt vilken förutsättningen för att ingå ett avtal är att en person som anställs är långtidsarbetslös enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån och således inte personens faktiska långtidsarbetslöshet.

För att begreppet arbetslös arbetssökande ska vara så entydigt som möjligt, föreslås i paragrafens 2 mom. att en person ska betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med bestämmelsen i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Bestämmelsen innehåller definitioner på arbetslös och arbetssökande.

Det föreslås att den maximala längden är ett år för ett visstidsavtal som ingås med en långtidsarbetslös utan något krav på grundad anledning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alternativt även komma överens om högst tre kortare visstidsavtal förutsatt att deras sammanlagda längd inte överstiger ett år. Mellan visstidsavtalen kan det förekomma avbrott eller arbetsavtal som har ingåtts för viss tid av grundad anledning.

Om exempelvis ett visstidsavtal för ett halvt år börjar den 16 januari 2017, kan ett nytt visstidsavtal för ett halvt år ingås senast den 15 januari 2018. Det senare avtalet skulle således ännu börja inom ett år efter att det första började löpa och avtalens sammanlagda varaktighet blir ett år.

Då ett i paragrafen avsett visstidsavtal inte längre kan förnyas antingen på grund av avtalets eller avtalens maximallängd eller på grund av att det har förflutit längre tid än ett år efter att det första avtalet som avses i paragrafen ingicks, kan parterna komma överens om att arbetet fortsätter på grundval av arbetsavtal som gäller tills vidare. Ett arbetsavtal kan även ingås av grundad anledning för viss tid (t.ex. vikariat) förutsatt att arbetsgivarens behov av arbetskraft inte bedöms vara permanent med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom.

4 §. Prövotid. Dessutom föreslås det i propositionen att den maximala längden för prövotiden ska förlängas från fyra månader till sex månader. Samtidigt stryks ur bestämmelsen arbetsgivarens möjlighet enligt gällande lag att avtala om längre prövotid när arbetsgivaren ordnar för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning, som utan avbrott varar längre än fyra månader. Med stöd av sådan utbildning har prövotiden kunnat avtalas till sex månader.

I momentet ska det dock finnas bestämmelser om arbetsgivarens möjlighet att förlänga prövotiden, om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet. Med tanke på tillämpningen av bestämmelsen har det ingen betydelse vad som orsakade arbetsoförmågan. Arbetsoförmågan kan bero på till exempel sjukdom, olyckfall på fritiden och olycksfall i arbetet. Med familjeledighet avses moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet, även om den sistnämnda ledigheten förmodligen inte tas ut under prövotiden.

Prövotiden kan förlängas med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Alla kalenderdagar inklusive lediga dagar som ingår i en period av arbetsoförmåga eller familjeledighet beaktas när kalenderdagarna räknas. Om en arbetstagarare som arbetar en vanlig fem dagars vecka är arbetsoförmögen på fredagen, veckoslutet och den därpå följande måndagen, blir det fyra kalenderdagar, trots att lördag och söndag inte är arbetsdagar. På motsvarande sätt motsvarar en veckas familjeledighet sju kalenderdagar.

Exempel: Arbetstagarens prövotid på sex månader började den 15 februari 2017 och var således avsedd att upphöra den 14 augusti 2017. På grund av sjukdom var arbetstagaren frånvarande från arbetet 2.3–31.3.2017, dvs. 30 kalenderdagar. Arbetsgivaren har rätt att förlänga prövotiden med en månad. Prövotiden går ut den 14 september 2017.

Arbetsgivaren har möjlighet att förlänga prövotiden endast med stöd av sådana kalenderdagar som ingår i en period av arbetsoförmåga eller familjeledighet och som infallit under prövotiden.

Exempel: Arbetstagarens prövotid på sex månader började den 15 februari 2017 och var således avsedd att upphöra den 14 augusti 2017. På grund av arbetsoförmåga var arbetstagaren frånvarande från arbetet 20.7–21.8.2017, dvs. totalt 33 dagar. Dock inföll endast 27 kalenderdagar av perioden av arbetsoförmåga under prövotiden. Arbetsgivaren har inte rätt att förlänga prövotiden.

Prövotiden kan på nytt förlängas med en månad om arbetstagarens perioder av arbetsoförmåga eller familjeledighet utökas med ytterligare 30 kalenderdagar. I detta hänseende beaktas också de kalenderdagar som infaller under den förlängda prövotid som arbetsgivaren har meddelat att förutsätts efter den faktiska prövotiden.

Exempel: Arbetstagarens prövotid på sex månader började den 15 februari 2017 och var således avsedd att upphöra den 14 augusti 2017. Arbetstagaren var arbetsoförmögen 19.6–31.8.2017. Under den faktiska prövotiden 19.6–15.8.2017 utgjorde perioden av arbetsoförmåga 58 kalenderdagar. Arbetsgivaren hade således rätt att förlänga prövotiden med en må-

nad. Eftersom arbetsförmågan har fortgått under prövotiden, så att arbetsförmågan varade ytterligare 30 kalenderdagar, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med ytterligare en månad fram till den 14 oktober 2017.

I praktiken kan det förekomma situationer där en arbetstagare har varit arbetsförmögen eller haft familjeledighet, men han eller hon har trots det varit i arbete. När kalenderdagarna räknas beaktar man naturligtvis inte sådana dagar då arbetstagaren trots arbetsförmåga eller familjeledighet har varit i arbete. Enligt paragrafens 1 mom. har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden endast om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsförmåga eller familjeledighet.

Prövotiden förlängs inte automatiskt till följd av arbetstagarens perioder av arbetsförmåga eller familjeledighet. Om villkoren för att fortsätta prövotiden uppfylls, och arbetsgivaren vill utnyttja möjligheten, ska han eller hon underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs innan den annars upphör.

Den första meningen i 2 mom. ändras så att i ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Begränsningarna gäller alltså prövotidens totala längd, som omfattar den ursprungliga avtalade prövotiden och de förlängningar av prövotiden som görs med stöd av den andra meningen i 1 mom. Den totala längden av prövotiden får inte överskrida hälften av varaktigheten av ett anställningsförhållande för viss tid eller sex månader.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ett över ett år långt arbetsavtal för viss tid, är den maximala längden på prövotiden sex månader. Om parterna avtalar om en prövotid som är kortare än den maximala längden av prövotiden, kan arbetsgivaren med stöd av arbetstagarens perioder av arbetsförmåga och familjeledighet förlänga prövotiden, om den totala längden av prövotiden inte överskrider hälften av anställningsförhållandets längd eller sex månader.

2 kap. **Arbetsgivarens allmänna skyldigheter**

4 §. Information om de centrala villkoren i arbetet. I denna paragraf föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ge information om de centrala villkoren i arbetet. Enligt den gällande 2 mom. 3 punkten ska av informationen åtminstone framgå grunden för att avtalet ingåtts för viss tid och den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av den tidpunkt då avtalet upphör att gälla.

Eftersom det i propositionen föreslås att ett arbetsavtal för viss tid på vissa villkor kan ingås med en långtidsarbetslös utan något krav på grundad anledning, ska 2 mom. 3 punkten ändras på motsvarande sätt så att det av informationen framgår grunden för att arbetsavtalet för viss tid ingås eller att det är fråga om ett arbetsavtal för viss tid med en långtidsarbetslös enligt 1 kap. 3 a §. Ändringen framhäver att ett arbetsavtal för viss tid ingås antingen av grundad anledning eller att arbetsgivaren medvetet och uttryckligen utnyttjar möjligheten att ingå ett arbetsavtal för viss tid så som bestämmelserna i 1 kap. 3 a § tillåter.

11 §. Lön för sjukdomstid. I den gällande paragrafens 2 mom. hänvisas det till sjukförsäkringslagen (364/1963) och i 4 mom. till lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948), vilka upphävts. Det föreslås att hänvisningarna ersätts med en hänvisning till sjukförsäkringslagen (1224/2004) och lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015). Denna ändring är teknisk.

17 §. Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön. I den gällande paragrafen hänvisas det till den upphävda utsökningslagen (37/1895) och förordningen om skyddat belopp vid utmät-

ning av lön (1031/1989). Det föreslås att hänvisningen ska ersättas med en hänvisning till 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007) och en förordning som utfärdats med stöd av den. Denna ändring är teknisk.

4 kap. **Familjeledighet**

2 §. *Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden.* I den gällande paragrafens 2 mom. hänvisas det till 23 § 2 mom. och 21 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen. Hänvisningarna är föräldrade och det föreslås att de ersätts med hänvisningar till 9 kap. 10 § och 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen. Denna ändring är teknisk.

6 kap. **Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

6 §. *Återanställande av arbetstagare.* Det föreslås att återanställningsskyldighetens längd ska förkortas. Syftet med förkortningen är att lätta på arbetsgivarens administrativa börda och att göra arbetsmarknaden smidigare samtidigt som de målsättningar som är orsaken till att återanställningsskyldigheten finns beaktas.

Återanställningsskyldighetens längd ska i princip vara fyra månader. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott 12 år, föreslås emellertid att tiden för återanställande är sex månader.

I övrigt motsvarar innehållet i återanställningsskyldigheten gällande lag.

12 kap. **Skadeståndsskyldighet**

3 §. *Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning.* I den gällande paragrafens 1 mom. hänvisas det till lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) och lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993), vilka upphävts. Det föreslås att hänvisningarna ersätts med en hänvisning till gällande lag om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Denna ändring är teknisk.

13 kap. *Särskilda bestämmelser*

5 §. *Bostadsförmån.* I den gällande paragrafens 2 mom. hänvisas det till den upphävda lagen om bostadsbidrag (408/1975). Det föreslås att hänvisningen ersätts med en hänvisning till gällande lag om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Denna ändring är teknisk.

1.2 Lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. **Allmänna bestämmelser**

3 §. *Arbetsavtalets form och innehåll.* Paragrafen innehåller bestämmelser om minimiinnehållet i ett arbetsavtal. Enligt den gällande 2 mom. 4 punkten ska av ett arbetsavtal framgå ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid. Den föreslagna ändringen av bestämmelsen motsvarar till sina principer den föreslagna ändringen av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, som det har redogjorts för ovan. Om ett visstidsavtal har ingåtts med en långtidsarbetslös utan något krav på grundad anledning, ska det uttryckligen framgå av arbetsavtalet.

4 a §. *Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös.* Det är en ny paragraf, vars innehåll motsvarar 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen som det har redogjorts för ovan.

5 §. Prövotid. Till sitt innehåll motsvarar paragrafen 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, och det har redogjorts för de föreslagna ändringarna ovan.

10 §. Lön för sjukdomstid. I den gällande paragrafens 4 mom. hänvisas det till den upphävda lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948). Det föreslås att hänvisningen ersätts med en hänvisning till lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015). Denna ändring är teknisk.

7 kap. **Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

9 §. Återanställande av arbetstagare. Till sitt innehåll motsvarar paragrafen 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, och det har redogjorts för de föreslagna ändringarna ovan.

13 kap. **Särskilda bestämmelser**

7 §. Bostadsförmån. I den gällande paragrafens 2 mom. hänvisas det till den upphävda lagen om bostadsbidrag (408/1975). Det föreslås att hänvisningen ersätts med en hänvisning till gällande lag om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Denna ändring är teknisk.

1.3 Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice

7 kap. **Lönesubvention**

3 §. Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention. I den gällande paragrafen nämns uttryckligen att den i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal avsedda tiden för återanställande är nio månader. Eftersom det i propositionen föreslås att tiden för återanställande på nio månader ska förkortas, beroende på anställningsförhållandets längd, till fyra eller sex månader är det nödvändigt att ändra paragrafen på motsvarande sätt.

13 kap. **Arbets- och näringsbyråns kundinformationssystem**

6 §. Samtycke till utlämnande av uppgifter till arbetsgivare. Arbetsgivaren kan göra förfrågningar hos arbets- och näringsbyrån om lämpliga arbetssökande för lediga arbetsplatser. Arbets- och näringsbyrån får lämna ut nödvändiga uppgifter för att tillsätta ett arbete endast med arbetssökandens samtycke. De uppgifter som är nödvändiga för att tillsätta ett arbete specificeras i 13 kap. 6 §. Det föreslås att till paragrafen fogas en ny 6 punkt enligt vilken till arbetsgivaren får utlämnas information om att en person har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna i syfte att utreda förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid som avses i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen.

2 Ikraftträdande

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

När lagen har trätt i kraft får arbetsgivaren och den långtidsarbetslösa i enlighet med 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och 1 kap. 4 a § i lagen om sjöarbetsavtal komma överens om ett arbetsavtal för viss tid utan något krav på grundad anledning. Arbetsgivarens skyldighet att informera om centrala villkor ska på motsvarande sätt gälla sådana arbetsavtal som har ingåtts efter det att lagen har trätt i kraft. Bestämmelser om detta behöver inte utfärdas separat genom övergångsbestämmelser.

I arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal ska det finnas övergångsbestämmelser enligt vilka den ändring som gäller provotid ska tillämpas på arbetsavtal som ingås efter det att lagen har trätt i kraft. Om ett arbetsavtal har ingåtts innan lagen har trätt i kraft och det har ett villkor om provotid, ska på arbetsavtalets villkor om provotid tillämpas den lag som gällde innan lagen trädde i kraft.

Bestämmelserna i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal tillämpas på arbetsavtal som löper ut efter arbetsavtalslagens ikraftträdande. Om arbetsavtalet har sagts upp innan lagen trädde i kraft men anställningsförhållandet upphör efter ikraftträdandet, bestäms längden av återanställningsskyldigheten enligt den föreslagna lagen.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

I propositionen föreslås det att de bestämmelser som är avsedda som skydd för vissa arbetstagar ska lindras för att förbättra situationen för långtidsarbetslösa, sänka anställningströskeln och öka företagets tillväxtvilja. Propositionen ger möjlighet att utan grundad anledning anställa långtidsarbetslösa i arbetsavtal för viss tid för högst ett år. Den maximala provotiden förlängs med två månader och dessutom ska arbetsgivaren ha möjlighet att fortsätta provotiden på basis av arbetstagarens frånvaro. Återanställningsskyldighetens längd ska för sin del förkortas med fem månader och i vissa fall med tre månader.

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen omfattar också arbetarskydd i ordets vida bemärkelse, varvid det anses omfatta bland annat arbetstidsskyddet. Bestämmelsen är av betydelse framför allt inom arbetarskyddet och i verksamhet i anknytning till det. Propositionen gäller sålunda inte det faktiska innehållet i 18 § 1 mom., även om regleringen innebär att bestämmelser med syfte att skydda vissa arbetstagar lindras.

Enligt 18 § 3 mom. i grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Kravet uppfylls bland annat genom den anställningstrygghet som föreskrivs i arbetsavtalslagen. Propositionen ingriper inte i villkoren för avslutande av ett anställningsförhållande. Den begränsade möjligheten att utan krav på grundad anledning ingå högst tre arbetsavtal för viss tid med en total längd på ett år med en långtidsarbetslös innebär inte heller att anställningstryggheten kringgås eller att den väsentligt försämras. Den maximala provotiden förlängs med två månader, varvid den motsvarar den provotid som föreskrivs i statstjänstemannalagen.

Även om ovan nämnda bestämmelser i grundlagen inte är av betydelse med hänsyn till de föreslagna ändringarna, har det med anledning av de krav som gäller arbetstagar skyddet ansetts finnas orsak till att genomföra de föreslagna ändringarna i begränsad utsträckning, så att de bestämmelser som är avsedda att skydda arbetstagar inte lindras mer än vad som rimligen behövs för att uppnå målet för regleringen.

I samband med beredningen har de föreslagna bestämmelserna även bedömts utifrån grundlagens 6 § och särskilt dess 2 mom. Enligt nämnda moment får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. I propositionen föreslås att förutsättningarna för att ingå arbetsavtal för viss tid sänks uttryckligen när det gäller långtidsarbetslösa. Dessa bestämmelser har emellertid ett godtagbart mål, dvs. att sänka arbetsgivarens sysselsättningströskel och förbättra situationen för de långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden.

Vid bedömning av det som sagts ovan ska man särskilt fästa uppmärksamhet vid att det är det allmännas uppgift att främja sysselsättningen med stöd av 18 § 2 mom. i grundlagen.

RP 105/2016 rd

Regeringen anser att det i propositionen inte föreslås sådana ändringar som skulle medföra att den inte kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

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

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 §, 2 kap. 4, 11 och 17 §, 4 kap. 2 §, 6 kap. 6 §, 12 kap. 3 § och 13 kap. 5 §,
av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 1331/2014, 2 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 873/2012 samt 4 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1076/2002, samt
fogas till 1 kap. en ny 3 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 a §

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

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. Ett anställningsförhållande på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

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

4 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

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

Under prøvotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagar vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) avtalstiden för ett arbetsavtal för viss tid, den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) prøvotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 9) den ordinarie arbetstiden,
- 10) hur semestern bestäms,
- 11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av

RP 105/2016 rd

varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

11 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

17 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

4 kap.

Familjeledighet

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningensperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta del-

RP 105/2016 rd

tidsarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

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

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

1) 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet

RP 105/2016 rd

ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

5 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag uppbära högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningskostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 4 § som gällde vid ikraftträdandet.

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 6 kap. 6 § som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 och 5 §, 2 kap. 10 §, 7 kap. 9 § och 13 kap. 7 §,
av dem 1 kap. 5 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1332/2014, samt
fogas till 1 kap. en ny 4 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

- 1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,
- 2) ort och datum för arbetsavtalets undertecknande,
- 3) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 5) provotiden, om en sådan har avtalats,
- 6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,
- 7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,
- 11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) semestern eller grunden för bestämmande av den,
- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) arbetstagarens rätt till hemresa,
- 15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få de uppgifter han eller hon anser nödvändiga i fråga om

- 1) fartygets gällande besiktningsbevis,
- 2) fartygets fartområde.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

Om arbetstagaren under avtalets giltighetstid flyttar från ett fartyg till ett annat ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om detta enligt vad som föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006).

4 a §

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

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

En person betraktas som arbetslös arbetsökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

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

5 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

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

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

10 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

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

RP 105/2016 rd

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalat.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Återanställande av arbetstagare

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt rätt när anställningsförhållandet upphör att använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag uppbära högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter det att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningkostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

RP 105/2016 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 5 § som gällde vid ikraftträdandet.

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 7 kap. 9 § som gällde vid ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 7 kap. 3 § och 13 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) 7 kap. 3 § 2 mom och 13 kap. 6 § 2 mom,
av den 7 kap. 3 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1366/2014 som följer:

7 kap.

Lönesubvention

3 §

Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention

Om arbetsgivaren har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller om arbetsgivaren har deltidsanställda, kan lönesubvention beviljas, om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att erbjuda uppsagda, permitterade eller deltidsanställda arbetstagare arbete på det sätt som föreskrivs i arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal före inlämnandet av ansökan om lönesubvention, eller om arbetsgivaren av någon annan anledning inte har skyldighet att erbjuda arbete. För att lönesubvention ska beviljas en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet förutsätts dessutom, med avvikelse från den återanställningstid som föreskrivs i 6 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal, att arbetsgivaren har erbjudit arbete åt sådana arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker och vars uppsägningstid har gått ut under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention.

13 kap

Arbets- och näringsbyråns kundinformationssystem

6 §

Samtycke till utlämnande av uppgifter till arbetsgivare

Nödvändiga uppgifter för att tillsätta ett arbete är

- 1) arbetssökandens namn och kontaktuppgifter, modersmål, övriga språkkunskaper och medborgarskap,
- 2) arbetssökandens utbildning och avlagda yrkesexamina och till nödvändiga delar deras innehåll och vitsord,
- 3) tidigare anställningar plus uppgifterna i arbetsintyg,
- 4) fullgjord värnplikt,

RP 105/2016 rd

5) specialkompetens, arbets- och utbildningsönskemål samt den arbetssökandes egenhändigt uppgjorda jobbsökarpresentation för arbetsgivare,

6) information om att personen har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna i syfte att utreda de förutsättningar för att ingå arbetsavtal för viss tid som avses i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och i 1 kap. 4 a § i lagen om sjöarbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 16 juni 2016.

Statsministerns ställföreträdare, utrikesminister

Timo Soini

Äldre regeringssekreterare Nico Steiner

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 §, 2 kap. 4, 11 och 17 §, 4 kap. 2 §, 6 kap. 6 §, 12 kap. 3 § och 13 kap. 5 §,
av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 1331/2014, 2 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 873/2012 samt 4 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1076/2002, samt
fogas till 1 kap. en ny 3 a § som följer:

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 a §

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

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. Ett anställningsförhållande på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

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

4 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning, som utan avbrott varar över fyra månader, kan prövotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf. (14.11.2008/707)

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

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller

4 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

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

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller

tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen skall åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds,
- 3) grunden för att ett arbetsavtal ingåtts för viss tid och den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla,

4) provotiden,

5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,

6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,

7) det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetet,

8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

9) den ordinarie arbetstiden,

10) hur semestern bestäms,

11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de pen-

tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,

3) *avtals tiden för ett arbetsavtal för viss tid, den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,*

4) provotiden,

5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,

6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,

7) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

9) den ordinarie arbetstiden,

10) hur semestern bestäms,

11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de pen-

ningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren skall dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

11 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren skall på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsva-

ningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

11 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

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

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock

rande den lön som arbetsgivaren har betalt.

17 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningslagen (37/1895) och förordningen om skyddat belopp vid utmätning av lön (1031/1989) är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

4 kap.

Familjeledighet

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningensperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 23 § 2 mom. sjukförsäkringslagen. Om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning bestäms i 21 § 4 mom. sjukförsäkringslagen. (11.12.2002/1076)

Överenskommelse skall träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel

högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

17 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

4 kap.

Familjeledighet

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningensperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningensperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel

eller börja följa sin tidigare arbetstid.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare skall erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbeidskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

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

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § skall till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förloerade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades skall avdras

1) 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

eller börja följa sin tidigare arbetstid.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid *arbets- och näringsbyrån*, om arbetsgivaren inom *fyra* månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. *Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.*

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

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förloerade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

1) 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i *lagen om utkomstskydd för arbetslösa* och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som enligt lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten skall den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen skall ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningskyldighet, skall i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som skall betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen skall göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

5 §

Bostadsförmån

3) arbetsmarknadsstöd som med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt *Folkpensionsanstalten* när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller *Folkpensionsanstalten* och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller *Folkpensionsanstalten* för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

5 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter uppbära högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna skall underrättas om att vederlag uppbärs. Vederlag får uppbäras från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att uppbära vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får uppbäras tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningsekostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag *uppbära högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014)*. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningsekostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 4 § som gällde vid ikraftträdandet.

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 6 kap. 6 § som gällde vid ikraftträdandet.

RP 105/2016 rd

det.

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 och 5 §, 2 kap. 10 §, 7 kap. 9 § och 13 kap. 7 §,
av dem 1 kap. 5 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1332/2014, samt
fogas till 1 kap. en ny 4 a § som följer:

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

- 1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,
- 2) ort och datum för arbetsavtalets under-tecknande,
- 3) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid,

5) prøvotiden, om en sådan har avtalats,

6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,

7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,

8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,

11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) semestern eller grunden för bestämmande av den,

13) uppsägningstiden eller grunden för be-

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

- 1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,
- 2) ort och datum för arbetsavtalets under-tecknande,

3) den tidpunkt då arbetet inleds,

4) *ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,*

5) prøvotiden, om en sådan har avtalats,

6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,

7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,

8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,

11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) semestern eller grunden för bestämmande av den,

13) uppsägningstiden eller grunden för be-

stämmande av den,

14) arbetstagarens rätt till hemresa,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få de uppgifter han eller hon anser behövliga i fråga om

- 1) fartygets gällande besiktningsbevis,
- 2) fartygets fartområde.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

Om arbetstagaren flyttar över från ett fartyg till ett annat under avtalets giltighetstid ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om överflyttningen enligt vad som föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006).

stämmande av den,

14) arbetstagarens rätt till hemresa,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få de uppgifter han eller hon anser nödvändiga i fråga om

- 1) fartygets gällande besiktningsbevis,
- 2) fartygets fartområde.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

Om arbetstagaren under avtalets giltighetstid flyttar från ett fartyg till ett annat ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om detta enligt vad som föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006).

4 a §

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

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

En person betraktas som arbetslös arbetsökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

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

5 §

5 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning som utan avbrott varar över fyra månader, kan prövotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom.

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

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

10 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst *sex månader*. *Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.*

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

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

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

10 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för

högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

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

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

En arbetsgivare som betalat lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalat.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att använda lä-

högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

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

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

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller *lagen om olycksfall i arbetet och om yrkes-sjukdomar (459/2015)* tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalat.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Återanställande av arbetstagare

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att använda lä-

genheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt rätt när anställningsförhållandet upphör att använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter ta ut högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendegift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter det att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningsekostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

genheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt rätt när anställningsförhållandet upphör att använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag *uppbära högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014)*. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter det att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningsekostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 5 § som gällde vid ikraftträdandet.

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 7 kap. 9 § som gällde vid ikraftträdandet.

3.

Lag

om ändring av 7 kap. 3 § och 13 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 7 kap. 3 § 2 mom
och 13 kap. 6 § 2 mom,
av dem 7 kap. 3 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1366/2014 som följer:

Gällande lydelse

7 kap.

Lönesubvention

3 §

*Förutsättningar som gäller arbetsgivare i
fråga om lönesubvention*

Om arbetsgivaren har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller om arbetsgivaren har deltidsanställda, kan lönesubvention beviljas, om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att erbjuda uppsagda, permitterade eller deltidsanställda arbetstagare arbete på det sätt som föreskrivs i arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal före inlämnandet av ansökan om lönesubvention, eller om arbetsgivaren av någon annan anledning inte har skyldighet att erbjuda arbete. För att lönesubvention ska beviljas en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet förutsätts dessutom, med avvikelse från den återanställningstid *på nio månader* som föreskrivs i 6 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal, att arbetsgivaren har erbjudit arbetet åt sådana arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker och vars uppsägningstid har gått ut under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention.

13 kap

Arbets- och näringsbyråns kundinformat-

Föreslagen lydelse

7 kap.

Lönesubvention

3 §

*Förutsättningar som gäller arbetsgivare i
fråga om lönesubvention*

Om arbetsgivaren har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller om arbetsgivaren har deltidsanställda, kan lönesubvention beviljas, om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att erbjuda uppsagda, permitterade eller deltidsanställda arbetstagare arbete på det sätt som föreskrivs i arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal före inlämnandet av ansökan om lönesubvention, eller om arbetsgivaren av någon annan anledning inte har skyldighet att erbjuda arbete. För att lönesubvention ska beviljas en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet förutsätts dessutom, med avvikelse från den återanställningstid som föreskrivs i 6 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal, att arbetsgivaren har erbjudit arbete åt sådana arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker och vars uppsägningstid har gått ut under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention.

13 kap

Arbets- och näringsbyråns kundinformat-

ionssystem

6 §

Samtycke till utlämnande av uppgifter till arbetsgivare

Nödvändiga uppgifter för att tillsätta ett arbete är

- 1) arbetssökandens namn och kontaktuppgifter, modersmål, övriga språkkunskaper och medborgarskap,
- 2) arbetssökandens utbildning och avlagda yrkesexamina och till nödvändiga delar deras innehåll och vitsord,
- 3) tidigare anställningar plus uppgifterna i arbetsintyg,
- 4) fullgjord värnplikt,
- 5) specialkompetens, arbets- och utbildningsönskemål samt den arbetssökandes egenhändigt uppgjorda jobbsökarpresentation för arbetsgivare.

ionssystem

6 §

Samtycke till utlämnande av uppgifter till arbetsgivare

Nödvändiga uppgifter för att tillsätta ett arbete är

- 1) arbetssökandens namn och kontaktuppgifter, modersmål, övriga språkkunskaper och medborgarskap,
- 2) arbetssökandens utbildning och avlagda yrkesexamina och till nödvändiga delar deras innehåll och vitsord,
- 3) tidigare anställningar plus uppgifterna i arbetsintyg,
- 4) fullgjord värnplikt,
- 5) specialkompetens, arbets- och utbildningsönskemål samt den arbetssökandes egenhändigt uppgjorda jobbsökarpresentation för arbetsgivare,
- 6) *information om att personen har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna i syfte att utreda de förutsättningar för att ingå arbetsavtal för viss tid som avses i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och i 1 kap. 4 a § i lagen om sjöarbetsavtal.*

Denna lag träder i kraft den 20 .