

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd – RP 60/2022 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet och lagstiftning som förbättrar ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid

Ärende

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet och lagstiftning som förbättrar ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid (RP 60/2022 rd).

Beredning i utskott

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 7/2022 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 11 §, 2 kap. 4 och 6 § samt 13 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten och 11 §,
sådana de lyder, 1 kap. 11 § och 13 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten i lag 377/2018, 2 kap. 4 § i lagarna 1448/2016 och 377/2018, 2 kap. 6 § i lag 10/2012 och 13 kap. 11 § i lagarna 1333/2007 och 707/2008, samt
fogas till 2 kap. en ny 19 § och till 13 kap. 7 § 1 mom., sådant det lyder i lag 377/2018, en ny 3 a- och en ny 5 a-punkt som följer:

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

Med *villkor om varierande arbetstid* avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete.

Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt.

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Arbetsgivaren ska med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren inom en månad från granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om tidpunkten för granskningen och på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare lägga fram skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den.

Om arbetsgivaren helt och hållet slutar erbjuda arbete, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämna skriftlig information om orsakerna till att det till buds stående arbetet har minskat.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om anställningsförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt, om inte något annat följer av 5 mom.

Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid i genomsnitt uppgår till högst tre timmar per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. Vid beräkningen av arbetstiden beaktas arbetstagarens arbete för en annan arbetsgivare som hör till samma koncern som arbetsgivaren.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid 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) prövotiden,

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 eller själv får bestämma var arbetet utförs,

6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,

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

8) den tillämpade arbetstiden,

9) i fråga om arbetstagare med varierande arbetstid

a) i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,

b) de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen (872/2019) får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång ger sitt samtycke,

10) i fråga om hyrt arbete

a) användarföretagets namn och verksamhetsställe, när de är kända,

b) uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid,

c) en uppskattning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den för viss tid inhyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda,

11) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till utbildning som arbetsgivaren erbjuder,

12) hur semestern bestäms,

13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

14) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

15) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,

16) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad

a) det land eller de länder där arbetet utförs, hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren,

b) den lön som en i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster avsedd utstationerad arbetstagare har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning eller allmänt tillämpade kollektivavtal i värdmedlemsstaten, alla bidrag som betalas i samband med utstationeringen och arrangemangen för ersättning av utgifter för resa, kost och logi, samt en länk till den officiella nationella webbplats för värdmedlemsstaten som avses i artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

De uppgifter som avses i 3 mom. 1—8 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 3 mom. 9—15 punkten inom en månad från det att arbetet inleddes. De uppgifter som avses i 3 mom. 16 punkten ska ges innan arbetstagaren flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 3 mom. 4, 7 och 8 samt 11—15 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet.

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

6§

Information om platser som blir lediga och motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller arbetsavtalets längd

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska med iakttagande av motsvarande förfaranden informera också sina inhyrda arbetstagare om platser som blir lediga vid företaget.

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran.

19§

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

Om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som arbetstagaren anställts för, ska utbildningen vara kostnadsfri för arbetstagaren. Dessutom ska utbildningen räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om granskningskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor, eller i 1 kap. 11 § 4 mom. om skyldigheten att informera, förutsatt att avtalet upp-

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

fyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

3 a) i 2 kap. 6 § 2 mom. om skyldigheten att ge ett skriftligt svar, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

5 a) i 2 kap. 19 § om kostnadsfriheten för obligatorisk utbildning, kravet på att utbildningen ska infalla under ordinarie arbetsskift eller det att utbildningen ska räknas som arbetstid om inget annat följer av arbetstidslagen, dock under förutsättning att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

11 §

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 2 § finns i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889), om straff för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 1 § i 47 kap. 5 § i strafflagen samt om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendeman enligt 7 kap. 10 § och ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i 47 kap. 4 § i strafflagen.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 3 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,

2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt,

3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,

4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller

5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag,

ska för *överträdelse av arbetsavtalslagen* dömas till böter.

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts.

Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. i denna lag ska göras inom ett år från ikraftträdandet av lagen.

Om arbetsavtalet har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, behöver arbetsgivaren inte komplettera den skriftliga information som avses i 2 kap. 4 § med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet. Om det i anställningsförhållandet har avtalats om varierande arbetstid, ska de uppgifter som avses i 2 mom. 9 punkten i den paragrafen dock ges inom tre månader från ikraftträdandet.

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

Med avvikelse från vad som föreskrivs i 3 mom. ska information dock ges till arbetstagaren med iakttagande av vad som föreskrivs i 2 kap. 4 § i denna lag, om det sker ändringar i de uppgifter som avses i 2 kap. 4 §.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 §, 2 kap. 5 § samt 13 kap. 6 och 15 §, av dem 1 kap. 3 § sådana den lyder i lagarna 1449/2016, 469/2018 och 435/2020 och 2 kap. 5 § och 13 kap. 15 § sådana de lyder i lag 1115/2016, samt
fogas till 1 kap. en ny 3 a §, till 2 kap. en ny 24 § och till 13 kap. 9 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1468/2016, en ny 3 a- och en ny 5 a-punkt 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) prövotiden, 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,

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

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.

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

3 a §

Information till arbetstagaren

Arbetstagaren ska skriftligen ges

- 1) uppgift om det fartyg där arbetet utförs, om det avviker från vad som anges i arbetsavtalet,
- 2) uppgift om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 3) i fråga om hyrt arbete, användarföretagets namn och verksamhetsställe,
- 4) anvisningar för hur arbetstagaren kan anföra klagomål över sådant förfarande hos arbetsgivaren som strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss,
- 5) de uppgifter som arbetstagaren anser behövliga om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde.

Uppgifterna ska lämnas när arbetsavtalet ingås, med undantag för i 3 punkten avsedda uppgifter, som ska lämnas när de är kända.

Om det sker ändringar i de uppgifter som avses i 1 mom. 1—3 punkten, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren om ändringen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga hos arbetsgivaren för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare och heltidsanställda. Ett användarföretag ska på motsvarande sätt informera också sina inhyrda arbetstagare om platser som blir lediga vid företaget.

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

föreligger inte, om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran.

24 §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

Om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som arbetstagaren anställts för, ska utbildningen vara kostnadsfri för arbetstagaren. Dessutom ska utbildningen räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

6 §

Förtroendemäns rätt att få information

En förtroendemän har rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som avses i 1 kap. 3 § och 3 a § 1 mom. 4 och 5 punkten i fråga om de arbetstagare som förtroendemannen företräder.

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

3 a) i 2 kap. 5 § 2 mom. om skyldigheten att ge ett skriftligt svar, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

5 a) i 2 kap. 24 § om kostnadsfriheten för obligatorisk utbildning, kravet på att utbildningen ska infalla under ordinarie arbetsskift eller det att utbildningen ska räknas som arbetstid när inget annat följer av sjöarbetstidslagen eller lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982), dock under förutsättning att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

Riksdagens svar RSV 90/2022 rd

15 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska på fartyget hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna. Dessutom ska arbetsgivaren hålla informationen om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyget.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om arbetsavtalet har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, behöver arbetsgivaren inte ge sådana uppgifter som avses i 1 kap. 3 a § som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om det sker ändringar i de uppgifter som avses i den paragrafen ska information dock ges till arbetstagaren med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 kap. 3 a § i denna lag.

Lag

om ändring av arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetstidslagen (872/2019) 30 § 4 mom.,
ändras 34 § 2 mom. 17 punkten och
fogas till lagen en ny 30 a § och till 34 § 2 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 1405/2019, en ny 18 punkt som följer:

30 a §

Krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift

I fråga om avtal med varierande arbetstid krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska få antecknas i arbetsskiftsförteckningen, om arbetstiden

1) infaller utanför de veckodagar eller tider som anges i 2 kap. 4 § 3 mom. 9 punkten i arbetsavtalslagen,

2) överstiger minimiarbetstiden enligt avtalet med varierande arbetstid.

Samtycket kan ges separat för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

Om arbetsgivaren med stöd av lag eller kollektivavtal mindre än 48 timmar före arbetsskiftets början ställer in ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller avtalats på annat sätt, och arbetstagaren inte anses ha rätt till lön eller ersättning med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande arbetsskift, ska till arbetstagaren betalas en skäligen ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsskiftet ställs in.

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

34 §

Undantag genom kollektivavtal

Riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar har rätt att i kollektivavtal (*riksomfattande kollektivavtal*) avtala på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs

17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning,

18) i 30 a § om arbetstagarens samtycke samt om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tidpunkten när ett arbetsskift ställs in, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

Denna lag träder i kraft den

20 .

Lag

om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) 9 § och *fogas* till lagen nya 16 b och 22 a § som följer:

9 §

Tjänsteförordnande

En tjänsteinnehavare ska utan dröjsmål och senast inom sju dagar från det att tjänsteutövningen inleddes ges ett protokollsutdrag eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande, av vilket framgår åtminstone parterna i tjänsteförhållandet, tjänsteinnehavarens tjänstebeteckning, tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prøvotid, begynnelse-tidpunkten för tjänsteutövningen, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlöningen.

Tjänsteinnehavaren ska dessutom ges skriftlig information om åtminstone följande villkor i arbetet, om inte uppgifterna framgår av tjänsteförordnandet:

1) den plats där arbetet utförs eller, om tjänsteinnehavaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänsteinnehavaren arbetar på olika arbets-ställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

- 2) den tillämpade arbetstiden,
- 3) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 4) hur semestern bestäms,
- 5) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 6) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 7) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänsteinnehavarens pensionsskydd eller försäkrat tjänsteinnehavaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 8) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

De uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 2 mom. 3—7 punkten ska ges inom en månad från att tjänsteutövningen inleds. De uppgifter som avses i 2 mom. 8 punkten ska ges innan tjänsteinnehavaren flyttar utomlands. De uppgifter om eventuell provotid och om grunderna för avlöningen som avses i 1 mom. samt de uppgifter som avses i 2 mom. 2—5 och 7 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt, om inte något annat följer av 4 mom.

Information om ändringar i uppgifterna ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftningen eller ett tjänstekollektivavtal ändrats.

3 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

16 b §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

Om arbetsgivaren enligt lag eller tjänstekollektivavtal är skyldig att erbjuda tjänsteinnehavaren utbildning för att tjänsteinnehavaren ska kunna utföra det arbete som tjänsteinnehavaren anställts för, ska utbildningen vara kostnadsfri för tjänsteinnehavaren. Dessutom ska utbildningen räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

22 a §

Skyldighet att på begäran ge information om ett tryggare tjänsteförhållande

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteinnehavare ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt tjänsteförordnandet eller tjänsteförhållandets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om antalet anställda hos arbetsgivaren regelbundet är högst 250, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om tjänsteinnehavaren har varit anställd hos arbetsgivaren mind-

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

re än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänsteinnehavarens föregående begäran.

Denna lag träder i kraft den _____ 20 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver arbetsgivaren inte komplettera den skriftliga information som avses i 9 § 2 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänsteinnehavaren dock informeras med iakttagande av vad som föreskrivs i 9 § i denna lag.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 379/2018, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

3) i arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten har att övervaka avsedd skyldighet att ge

a) skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet och om ytterligare upplysningar som krävs om dem,

b) skriftlig information om resultatet av granskningsskyldigheten i fråga om arbetstidsvillkoret om varierande arbetstid och de omständigheter som ligger till grund för resultatet,

c) ett skriftligt svar som gäller möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd,

d) en löneuträkning,

e) ett skriftligt intyg om permittering,

f) ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal,

g) ett arbetsintyg,

Denna lag träder i kraft den _____ 20 .

Riksdagens svar RSV 90/2022 rd

Lag

om upphävande av 148 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Genom denna lag upphävs 148 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

2 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om upphävande av 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Genom denna lag upphävs 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015).

2 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

Riksdagens svar RSv 90/2022 rd

Helsingfors 27.6.2022

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare