

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

INLEDNING

Remiss

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): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- specialsakkunnig Elli Nieminen, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- jurist Reeta Holmi, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- forskarprofessor Annina Ropponen, Arbetshälsoinstitutet
- jurist Paula Ilveskivi, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Inka Douglas, STTK rf
- ledande expert Miia Kannisto, Akava ry
- expert Katja Miettinen, Finlands näringsliv rf
- expert Albert Mäkelä, Företagarna i Finland rf
- arbetsmarknadsjurist Juha Raunio, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- avtalsexpert Sirpa Leppäkangas, Servicefacket PAM rf
- direktör för arbetsmarknadsfrågor och juridiska ärenden Maija Mattila, Rederierna i Finland rf
- professor (emeritus) Niklas Bruun
- professor Ulla Liukkunen
- juris doktor Jaana Paanetoja.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- finansministeriet, kommun- och regionförvaltningsavdelningen
- social- och hälsovårdsministeriet
- Finlands Maskinbefälsförbund ry
- Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Betänkande AjUB 7/2022 rd

Inget yttrande av

- justitieministeriet
- Finlands Skeppsbefälsförbund rf
- Passagerarfartygsföreningen i Finland rf.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Till följd av ändringarna föreslås det att vissa parallella bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att informera upphävs i lagen om pension för arbetstagare och lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Genom de föreslagna ändringarna genomförs direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Genom propositionen fastställs dessutom utifrån regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering etableringen av arbetstiden i avtal med varierande arbetstid.

Det föreslås att innehållet i den skriftliga information om villkoren i arbetet som ska ges till arbetstagare utvidgas. Informationen ska dessutom ges snabbare än för närvarande och även vid korta anställningsförhållanden. Kommuner och välfärdsområden ska i fortsättningen ge delvis motsvarande information till tjänsteinnehavare.

Det föreslås att arbetsgivaren på begäran av en deltidanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Om arbetsgivaren har en skyldighet som grundar sig på lag eller kollektivavtal att erbjuda arbetstagaren sådan utbildning som krävs för arbetet, ska utbildningen vara kostnadsfri för arbetstagaren och räknas som arbetstid. Detsamma föreslås gälla för tjänsteförhållanden inom kommunerna och välfärdsområdena.

I fråga om arrangemangen för varierande arbetstid föreslås bestämmelser om de fall där påförandet av ett arbetsskift förutsätter arbetstagarens samtycke. Dessutom ska arbetstagaren när ett arbetsskift ställs in mindre än 48 timmar före skiftets början få en skälig ersättning för den olägenhet som orsakas av att skiftet ställs in, om inte en sådan ersättning eller lön annars betalas med stöd av arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande överenskommet skift.

Det föreslås att den granskningsskyldighet som gäller villkor om varierande arbetstid stärks så att arbetsgivaren med högst tolv månaders mellanrum ska 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 erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen.

I fråga om den sistnämnda ändringen hänför sig propositionen till genomförandet av regeringsprogrammet.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2022.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Avsikten är att genom den föreslagna lagstiftningen genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (nedan *arbetsvillkorsdirektivet*). I direktivet föreskrivs det om minimirättigheter för alla arbetstagare som har ett arbetsavtal eller ett anställningsförhållande inom unionen. Avsikten är att förbättra villkoren framför allt för arbetstagare som arbetar i osäkra anställningsförhållanden genom att främja säkrare och mer förutsägbara anställningsvillkor och samtidigt beakta utvecklingen av nya anställningsformer. Genom propositionen genomförs dessutom en föresats i regeringsprogrammet för regeringen Marin. Enligt den ska ställningen för personer med kortjobb och nollavtal förbättras och etablering av arbetstiden för personer som arbetar med varierande arbetstid fastställas i lag.

Finlands nationella lagstiftning om arbetslivet uppfyller inte till alla delar de krav som ställs i direktivet. Därför är det nödvändigt att ändra enskilda bestämmelser i olika relevanta lagar och att komplettera dessa med vissa nya bestämmelser. Skrivningen i regeringsprogrammet har dessutom ansetts kräva ändringar i de bestämmelser som skyddar arbetstagare med varierande arbetstid.

Syftet med det nationella genomförandet av direktivet är enligt propositionen endast att uppfylla minimikraven i direktivet och att fullt ut utnyttja det handlingsutrymme som direktivet medger. Behovet av att utnyttja handlingsutrymmet uppstår enligt propositionen (s. 33) särskilt med tanke på den ökade administrativa börda som det innebär för arbetsgivarna att iaktta bestämmelserna.

Utskottet anser det vara viktigt att arbetsgivarnas administrativa börda inte ökar oskäligt mycket. Med beaktande av direktivets syfte att förbättra ställningen särskilt för arbetstagare som arbetar i osäkra anställningsförhållanden genom att främja tryggare och mer förutsägbara anställningsvillkor och samtidigt också beakta utvecklingen av nya anställningsformer, anser arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att den valda linjen för genomförande inte till alla delar är ändamålsenlig.

Tillåten parallell anställning

Enligt artikel 9 i direktivet får arbetsgivare inte vare sig förbjuda arbetstagare att utanför arbets-schemat ta anställning hos andra arbetsgivare eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall. Direktivet tillåter dock medlemsstaterna att föreskriva om på vilka objektiva grunder arbetstagarens arbete för andra arbetsgivare får begränsas. Sådana skäl är till exempel skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, skydd av företagshemligheter, integritet i den offentliga förvaltningen eller undvikande av intressekonflikter.

Enligt propositionen uppfyller bestämmelsen om konkurrerande verksamhet i 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) den nationella reglering som förutsätts i direktivet, och artikel 9 om parallell anställning föranleder därför inget behov av att ändra den nationella lagstiftningen. Enligt arbetsavtalslagens 3 kap. 3 § får en arbetstagare inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgiva-

Betänkande AjUB 7/2022 rd

ren. Enligt förarbetena till lagen innebär begränsningen i fråga om konkurrerande verksamhet inte att arbetsgivaren har ensamrätt att utnyttja arbetskapaleten hos sina arbetstagare. Exempelvis ska en deltidsanställd ha rätt att söka sig till arbete enligt hans eller hennes yrke hos en annan arbetsgivare, om inte något annat följer av arbetsuppgiftens särskilda natur (RP 157/2000 rd, s. 84).

Utskottet håller med regeringen om att den nationella lagstiftningen kan anses uppfylla kraven i direktivet. Det påpekar dock att arbetsavtalslagens bestämmelse om konkurrerande verksamhet och direktivets bestämmelse om parallella anställningar har införts för olika syften. Huvudregeln i artikel 9 i direktivet är att arbetstagaren har rätt att under anställningsförhållandet ta emot annat arbete och syftet är att ge arbetstagaren rätt att samtidigt utföra flera arbeten för att trygga sin försörjning. Syftet med arbetsavtalslagens bestämmelse om konkurrerande verksamhet är å sin sida att skydda arbetsgivaren mot att arbetstagaren bedriver konkurrerande verksamhet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har tagit upp problemen med förbudet mot konkurrerande verksamhet i arbetsavtal med varierande arbetstid bland annat i sitt betänkande (AjUB 2/2017 rd) om medborgarinitiativet om förbud mot nollavtal (MI 5/2015 rd). Utskottet konstaterade då utifrån inkommen utredning att konkurrensförbudsavtal också tillämpas vid nollavtal, vilket betyder att arbetstagaren inte kan arbeta för en annan arbetsgivare trots att arbetstimmarna är få. Utskottet påpekade i sitt betänkande att konkurrensförbuden inte alltid är giltiga och förutsatte att regeringen bedömer behovet av ytterligare reglering av förbudet mot konkurrerande verksamhet. Riksdagen godkände uttalandet (RSk 7/2017 rd).

Vid utfrågningen av sakkunniga kring den aktuella propositionen uppgavs det att det fortfarande förekommer samma problem med parallella anställningar på arbetsmarknaden som under behandlingen av medborgarinitiativet 2015. Enligt erhållen utredning kan arbetsgivaren ofta förbjuda en arbetstagare att under anställningsförhållandet arbeta för andra arbetsgivare när det är fråga om deltidsarbete. Utskottet anser det vara viktigt att regeringen noga följer hur regleringen fungerar och vid behov vidtar åtgärder för att utveckla den.

Förutsebar varierande arbetstid och krav på planeringen av arbetsskift

För att göra arbetet mer förutsebart för arbetstagare med varierande arbetstid föreslår regeringen att arbetstidslagen (872/2019) får en ny 30 a §. Enligt paragrafen krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om den ordinarie arbetstiden avses infalla utanför de veckodagar och/eller tider som enligt den föreslagna ändringen i 2 kap. 4 § meddelats arbetstagaren när anställningsförhållandet inleddes. Dessutom krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om arbetstiden överstiger minimiarbetstiden enligt ett avtal med varierande arbetstid. Samtycket kan ges separat för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

Enligt den nya 30 a § får arbetsgivaren alltså låta en arbetstagare med varierande arbetstid utföra arbete utan arbetstagarens särskilda samtycke endast till det minimiantal timmar som överenskommits i arbetsavtalet, om dessa timmar antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de förläggs till de veckodagar och klockslag som anges i den skriftliga information som ges när anställningsförhållandet inleds. Utskottet anser att den föreslagna regleringen förbättrar arbetstagarnas möjligheter att planera sin tidsanvändning. Den underlättar och gör det möjligt att vid behov utföra

Betänkande AjUB 7/2022 rd

arbete också för andra arbetsgivare och kan också bidra till att lindra bristen på arbetskraft. Dessutom har möjligheten att planera den egna tidsanvändningen en positiv inverkan på arbetsmotivationen och samordningen av arbetstagarens arbete och fritid.

Ersättning för inställda arbetsskift

Artikel 10.3 i arbetsvillkorsdirektivet föreskriver att medlemsstaterna i fall där medlemsstaterna tillåter arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation ska vidta nödvändiga åtgärder enligt nationella lagar, kollektivavtal eller praxis för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommit med arbetstagaren.

En bestämmelse om den ersättning som krävs i direktivet finns i det föreslagna 30 a § 3 mom. i arbetstidslagen. Enligt momentet ska arbetstagaren betalas en ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsgivaren ställer in arbetsskiftet senare än 48 timmar innan det överenskomna skiftet börjar. Det här är ett slags bakre gräns som blir tillämplig endast om arbetstagaren inte får ersättning med stöd av ett avtal eller 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

Utskottet noterar att grunden för ersättningen för olägenhet är oklar och tvetydig i propositionen. Begreppet olägenhet är brett och kan inbegripa många olika slags olägenheter såsom smärta, värk, invalidisering osv. Enligt specialmotiveringen (s. 51 i RP) är förlust av lön till följd av inställt arbetsskift en väsentlig olägenhet. Utskottet påpekar att också andra faktorer än förlust av lön medför olägenheter i form av kostnader för arbetstagaren. Sådana är till exempel olika arrangemang, såsom barnomsorg, som arbetstagaren har ordnat med för att kunna utföra skiftet på planerat sätt. Utskottet anser att vid bedömningen av ersättningsbeloppet ska den ekonomiska olägenheten förstås så att den inbegriper den olägenhet som inkomstbortfallet medför samt de kostnader som arbetstagaren omedelbart orsakas av att skiftet ställs in.

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av arbetsavtalslagen

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

4§. Information om de centrala villkoren i arbetet. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att 1 mom. bör preciseras så att det motsvarar det som sägs i specialmotiveringen. Om ett arbetsavtal för viss tid förnyas och villkoren förblir oförändrade behöver informationen inte ges på nytt, står det i motiveringen. Utskottet föreslår att 1 mom. kompletteras med en hänvisning till 5 mom.

6§. Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform. Utskottet föreslår en teknisk ändring i paragrafrubriken.

Ikraftträdandebestämmelsen. I 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen föreskrivs det om tidpunkten för granskning av arbetstiden enligt 1 kap. 11 § 3 mom. i den föreslagna lagen i sådana

Betänkande AjUB 7/2022 rd

anställningsförhållanden som gäller när lagen träder i kraft. Utskottet föreslår att 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen preciseras. I anställningsförhållanden som gäller när lagen träder i kraft ska den granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. göras inom ett år från ikraftträdandet. På avtal med varierande arbetstid som ingås efter lagens ikraftträdande tillämpas lagens 1 kap. 11 § 3 mom., varvid den granskning av arbetstiden som avses i momentet ska göras åtminstone med tolv månaders mellanrum.

4. Lagen om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

9§. Tjänsteförordnande. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att 3 mom. bör preciseras så att det motsvarar det som sägs i specialmotiveringen. Om ett tjänsteförhållande för viss tid förnyas och villkoren förblir oförändrade behöver informationen enligt 2 mom. inte ges på nytt. Utskottet föreslår att 3 mom. kompletteras med en hänvisning till 4 mom.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2, 3 och 5—7 i proposition RP 60/2022 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 4 i proposition RP 60/2022 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Utskottets ändringsförslag

1.

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

Betänkande AjUB 7/2022 rd

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:

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 ar-

Betänkande AjUB 7/2022 rd

betstiden 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,
- 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) 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 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/EY 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*).

Betänkande AjUB 7/2022 rd

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.

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.

Betänkande AjUB 7/2022 rd

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 granskningsskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor, eller i 1 kap. 11 § 4 mom. om skyldigheten att informera, 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,

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.

Betänkande AjUB 7/2022 rd

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 första gången inom ett år från ikraftträdandet av lagen i fråga om anställningsförhållanden som gäller vid ikraftträdandet.

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.

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 §.

2.

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 § sådan 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.

Betänkande AjUB 7/2022 rd

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.

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.

Betänkande AjUB 7/2022 rd

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

*Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryg-
gare 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 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 §

Förtroendemens rätt att få information

En förtroendeman 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.

Betänkande AjUB 7/2022 rd

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,

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.

3.

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 skälig ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsskiftet ställs in.

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.

Betänkande AjUB 7/2022 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

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 provotid, 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 arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,

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).

Betänkande AjUB 7/2022 rd

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 anställdts 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 mindre 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.

5.

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 .

6.

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 .

7.

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 .

Betänkande AjUB 7/2022 rd

Helsingfors 16.6.2022

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Aino-Kaisa Pekonen vänst
vice ordförande Katja Taimela sd
medlem Kim Berg sd
medlem Bella Forsgrén gröna
medlem Atte Kaleva saml
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Rami Lehto saf
medlem Markus Lohi cent
medlem Niina Malm sd
medlem Hanna-Leena Mattila cent
medlem Jukka Mäkynen saf
medlem Anders Norrback sv
medlem Arto Satonen saml
medlem Ruut Sjöblom saml
medlem Riikka Slunga-Poutsalo saf
medlem Sofia Virta gröna.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.