

Riksdagens svar RSv 33/2018 rd — RP 188/2017 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om förbättring av arbetstagarens ställning vid varierande arbetstid

Ärende

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om förbättring av arbetstagarens ställning vid varierande arbetstid (RP 188/2017 rd).

Beredning i utskott

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 4/2018 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten, 11 § och 17 § 1 mom. samt 13 kap. 7 § 1 mom.,
sådana de lyder, 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten, 11 § och 17 § 1 mom. i lag 1448/2016 samt 13 kap. 7 § 1 mom. i lag 1467/2016, samt
fogas till 1 kap. en ny 11 § och till 6 kap. en ny 4 a § 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

Riksdagens svar RSv 33/2018 rd

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. Om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. Förhandlingarna ska föras inom skälig tid och arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid förhandlingarna. Kan överenskommelse inte träffas om en ny minimiarbetstid, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

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

9) den tillämpade arbetstiden; i fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren ska det dessutom ges en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,

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.

Vid varierande arbetstid uppstår rätt till lön för sjukdomstid enligt 1 mom., om ett arbetsskift som infaller under tiden för arbetsoförmågan har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om det på annat sätt har överenskommit om arbetsskiftet eller om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon haft arbetsförmåga.

Riksdagens svar RSV 33/2018 rd

Lönen för sjukdomstid bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår sjukdomstidens början i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

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 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 utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

4 a §

Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid

Om det i arbetsavtalet har överenskommits om varierande arbetstid och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen. Ersättningsskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen varat mindre än en månad. Lönen för uppsägningstiden bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår uppsägningen i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

Riksdagens svar RSv 33/2018 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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om ett arbetsavtal som innehåller ett villkor om varierande arbetstid har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet lämna sådan information om arbetstiden som avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten. Om ett villkor om varierande arbetstid som överenskommits före ikraftträdandet av denna lag inte uppfyller villkoren i 1 kap. 11 §, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Lag

om ändring av 18 och 35 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetstidslagen (605/1996) 18 och 35 § som följer:

18 §

Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast om arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han eller hon samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

35 §

Arbetsskiftsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämnings schemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftsförteckningen ska dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbetsskiftsförteckningen uppgörs ska bestämmelserna i 34 § 2 mom. iakttas på yrkande av arbetstagaren eller dennes i det momentet avsedda företrädare.

Arbetsskiftsförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Om arbetsgivaren för en arbetstagare med varierande arbetstid vill anteckna arbetsskift som överstiger den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden, ska arbetstagaren ges tillfälle att före en viss tidpunkt meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon

Riksdagens svar RSv 33/2018 rd

kan ta emot arbete. Denna tidpunkt får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen görs upp.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 1418/2016, 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) en skriftlig redogörelse för de grunder på vilka varierande arbetstid motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft,

c) en löneuträkning,

d) ett skriftligt intyg om permittering,

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

f) ett arbetsintyg,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Riksdagens svar RSv 33/2018 rd

Lag

om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 2 a kap. 2 § 1 mom. och 5 § 1 mom. samt 14 kap. 1 a § 1 mom., sådana de lyder, 2 a kap. 2 § 1 mom. i lag 288/2012 och 5 § 1 mom. i lag 1451/2016 samt 14 kap. 1 a § 1 mom. i lag 1049/2013, som följer:

2 a kap.

Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

2 §

Giltig orsak att lämna arbetet

En person har giltig orsak att lämna sitt arbete

- 1) i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,
- 2) då arbetet inte kan anses lämpligt med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga,
- 3) om det under de 12 kalenderveckor som direkt föregår uppsägningen inte har kunnat erbjudas arbete i sådan omfattning att det kan räknas in i arbetsvillkoret, och det inte i arbetsavtalet har avtalats om regelbundet arbete,
- 4) om han eller hon enligt 4 kap. 3 § inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån och lönen för arbetet är mindre än 1 134 euro i månaden.

5 §

Giltig orsak för vägran att ta emot arbete

Det som föreskrivs i 4 § tillämpas bara på arbete

- 1) som med beaktande av den arbetssökandes arbetsförmåga kan anses vara lämpligt för honom eller henne,
- 2) för vilket lön betalas enligt kollektivavtal eller, om det inte finns något kollektivavtal för branschen, där lönen för heltidsarbete är minst 1 134 euro i månaden,
- 3) som inte berörs av strejk, lockout eller blockad.

Riksdagens svar RSv 33/2018 rd

14 kap.

Särskilda bestämmelser

1 a §

Justeringar med lönekoeficient

De belopp som anges i 2 kap. 7 § 1 mom. 7 punkten, 2 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten och 5 § 1 mom. 2 punkten, 5 kap. 4 § 3 mom. och 7 § 1 mom. samt 6 kap. 11 § 2 mom. justeras årligen från ingången av januari månad med den lönekoeficient (*lönekoeficient*) som avses i 96 § 1 mom. i lagen om pension för arbetstagare.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ett sådant i denna lag avsett förfarande från en arbetssökandes sida som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

—————

Helsingfors 4.5.2018

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare