

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om omställningsskydd, samarbete mellan arbetsgivaren och personalen samt företagshälsovård utifrån konkurrenskraftsavtalet (RP 211/2016 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldre regeringssekreterare Nico Steiner, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Miska Lautiainen, finansministeriet
- överinspektör Pertti Nieminen, finansministeriet
- konsultativ tjänsteman Pekka Humalto, social- och hälsovårdsministeriet
- medicinalråd Kristiina Mukala, social- och hälsovårdsministeriet
- samlagsombudsman Harri Hietala, Samarbetsombudsmannens byrå
- jurist Saara Palomäki, Folkpensionsanstalten
- generaldirektör Antti Koivula, Arbetshälsoinstitutet
- sakkunnig Katja Leppänen, Finlands näringsliv rf
- chefsjurist Timo Koskinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- juridisk ombudsman Albert Mäkelä, Företagarna i Finland rf.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Statens arbetsmarknadsverk
- KT Kommunarbetsgivarna
- Akava rf
- Finlands Maskinbefälsförbund ry
- Rederierna i Finland rf
- Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf.

Betänkande AjUB 11/2016 rd

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslår regeringen ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om kommunala tjänsteinnehavare, statstjänstemannalagen, lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare, lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice, lagen om företagshälsovård, sjukförsäkringslagen, lagen om utkomstskydd för arbetslösa och inkomstskattelagen.

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

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

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

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

De föreslagna ändringarna baserar sig på konkurrenskraftsavtalet för arbetsmarknadens centralorganisationer.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2017.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Genom de ändringar som föreslås i propositionen utvidgas omställningsskyddet och företagshälsovården på det sätt som man kommit överens om i konkurrenskraftsavtalet. Utvidgningen gäller sådana arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Målet är att förbättra arbetstagarnas sysselsättningsfärdigheter efter uppsägningen, förkorta arbetslöshetsperioderna och uppmuntra arbetsgivare att nyanställa. Reformerna gäller både arbetsavtals- och

Betänkande AjUB 11/2016 rd

tjänsteförhållanden. I propositionen föreslås det också att bland annat samarbetslagstiftningen ska ändras.

Träning och utbildning som främjar sysselsättningen

Det föreslås att omställningsskyddet utvidgas så att arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska erbjuda en arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning. Rätten gäller de arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst fem år när det upphör. Inga detaljerade bestämmelser föreslås om utbildningen och träningen utan det är möjligt att avtala om till exempel dess innehåll eller hur utbildningens värde ska bestämmas genom kollektivavtal på ett sätt som delvis avviker från lagen. Också arbetsgivaren och personalen kan delvis avtala om vissa frågor på ett sätt som avviker från lagen, om inte något annat följer av kollektivavtalet. Syftet med denna flexibilitet i lagstiftningen är att göra det möjligt att beakta bransch- och arbetsplats-specifika förhållanden.

Den utbildning och träning som avses i förslaget är en skattefri förmån för mottagaren. För att undvika tolkningsproblem föreslås det att det klara bestämmelser om skattefriheten i inkomstskattelagen.

Utskottet anser att träningen och utbildningen för arbetstagare som sägs upp förbättrar arbetstagarnas möjligheter att uppdatera sin kompetens och förhindrar passivisering. Reformen ökar arbetsgivarnas kostnader, men det ligger i allas intresse att arbetstagarna kan behålla sin funktionsförmåga i omställningssituationer och att de får ett nytt jobb så snabbt som möjligt.

Utvidgning av företagshälsovården

Enligt förslaget utvidgas företagshälsovården så att arbetsgivare ska ordna företagshälsovård under sex månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde för en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Skyldigheten att ordna företagshälsovård gäller arbetsgivare med minst 30 anställda och rätten till tjänsterna arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst fem år när det upphör. Arbetsgivaren har rätt att få ersättning i enlighet med sjukförsäkringslagen för den nämnda tiden.

Till arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård hör att se till att det ordnas förebyggande företagshälsovård. Däremot är det frivilligt för arbetsgivaren att ordna sjukvård och annan hälsovård i samband med företagshälsovårdstjänsterna. Förslaget ändrar inte denna situation: om en arbetsgivare inte ordnar sjukvård och annan hälsovård för sina arbetstagare, har inte heller personer som blivit uppsagda rätt till detta efter den föreslagna lagändringen.

Enligt 7 § i den förordning som gäller principerna för god företagshälsovårdspraxis (708/2013) ska det vid behov ordnas hälsoundersökning för en arbetstagare innan anställningen upphör och utarbetas en plan för bland annat hänvisning till fortsatta åtgärder. Syftet med åtgärderna enligt bestämmelsen är att stödja uppsagdas arbets- och funktionsförmåga så att hälsomässiga skäl inte utgör ett hinder för sysselsättning. För att framhålla detta syfte föreslås det att en arbetstagares rätt till företagshälsovård utsträcks till att gälla i sex månader efter det att anställningsförhållandet

Betänkande AjUB 11/2016 rd

upphört. Avsikten är att öka företagshälsovårdens möjligheter att stödja uppsagda personer som har en sjukdom, ett men eller en kroppsskada som försämrar arbetsförmågan. Arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård upphör när den uppsagda personen får ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller i minst sex månader. Arbetstagaren är skyldig att underrätta den förra arbetsgivaren när han eller hon får ett nytt jobb.

Utifrån de uppgifter det fått konstaterar utskottet att behovet av företagshälsovårdstjänster kommer att se annorlunda ut efter uppsägningstiden än under arbetsförhållandet. Man bedömer att det inte kommer att finnas något behov av tjänster inom den förebyggande företagshälsovården, i synnerhet inte om de behövliga undersökningarna gjorts i enlighet med lagen medan arbetsförhållandet varade. De uppsagda personerna utsätts inte heller för exponering eller belastning i arbetet. Däremot kan arbetslösheten medföra andra sjukdomar, till exempel mentala problem som kräver sjukvårdstjänster. Det kan följaktligen antas att en person som har blivit arbetslös i högre grad behöver sjukvård inom företagshälsovården än förebyggande tjänster.

Sammantaget anser utskottet att propositionen behövs och fyller sitt syfte.

DETALJMOTIVERING

4. Lagen om ändring av statstjänstemannalagen

57 §. Utskottet påpekar att 57 § 2 mom. i lagförslaget också har behandlats i riksdagen i en proposition (RP 90/2016 rd) med förslag till lag om ändring av statstjänstemannalagen (750/1994). Förvaltningsutskottet har behandlat propositionen (FvUB 17/2016 rd) och föreslagit en sådan ändring i bestämmelsen som inte har kunnat beaktas i den nu aktuella propositionen. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att de ändringar som förvaltningsutskottet föreslår i sitt betänkande görs i paragrafen och i lagens ingress.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 1—3 och 5—12 i proposition RP 211/2016 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 4 i proposition RP 211/2016 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Betänkande AjUB 11/2016 rd

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av 7 och 13 kap. i arbetsavtalslagen

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

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

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

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

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

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

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företag

Betänkande AjUB 11/2016 rd

(334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

14 §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

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

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande AjUB 11/2016 rd

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

2.

Lag

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

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

8 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

11 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagar

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

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

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

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

Betänkande AjUB 11/2016 rd

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

12 §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

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

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

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

Betänkande AjUB 11/2016 rd

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

3.

Lag

om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut

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

37 b §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd tjänsteinnehavare

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

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

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

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra ar-

Betänkande AjUB 11/2016 rd

rangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla tjänsteinnehavare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

37 c §

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

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

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

57 §

Ordningen för behandling av ersättningsyrkande

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

4.

Lag

om ändring av statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 57 § 2 mom., sådant det lyder i lag **1**, samt fogas till lagen nya 27 a och 27 b § som följer:

Betänkande AjUB 11/2016 rd

27 a §

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

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

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

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

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

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

27 b §

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

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

Yrkanden på sådan ersättning behandlas vid förvaltningsdomstolen som förvaltningstvistemål.

57 §

Också en myndighet får, så som föreskrivs i 1 mom., genom besvär söka ändring i ett beslut av en förvaltningsdomstol när beslutet är ett avgörande med anledning av besvär över ett beslut som myndigheten har fattat på grundval av denna lag eller när beslutet är ett avgörande i ett förvaltningstvistemål enligt 27 b eller 56 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

5.

Lag

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

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

2 §

Tillämpningsområde

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

16 §

Personal- och utbildningsplan

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

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

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

- 1) personalens sammansättning och storlek i företaget inklusive antalet faktiska arbetsavtal för viss tid samt en bedömning av hur dessa kommer att utvecklas,
- 2) principerna för användningen av olika anställningsformer,
- 3) allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,

Betänkande AjUB 11/2016 rd

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

5) förfaranden för genomförande och uppföljning av planerna.

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

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

6.

Lag

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

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

Betänkande AjUB 11/2016 rd

4 a §

Personal- och utbildningsplan

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

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

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

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

7.

Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut

Betänkande AjUB 11/2016 rd

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

14 §

Personal- och utbildningsplan

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

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

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

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

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

4) förfaranden för genomförande och uppföljning av planerna.

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

I personal- och utbildningsplanen ska uppmärksamhet fästas vid

1) principerna för sysselsättning av partiellt arbetsföra,

2) flexibla arbetstidsarrangemang.

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

8.

Lag

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

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

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 2 § i lagen om företagshälsovård

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

2 §

Tillämpningsområde

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

10.

Lag

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

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

13 kap.

Ersättningar som hänför sig till företagshälsovård

1 §

Arbetsgivares rätt till ersättning för företagshälsovård

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

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

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

4 §

Allmän princip för erhållande av ersättning

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

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

Betänkande AjUB 11/2016 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

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

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

2 kap.

Allmänna arbetskraftspolitiska förutsättningar för erhållande av förmåner

10 §

Studier

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av inkomstskattelagen

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

69 a §

Träning och utbildning som främjar sysselsättningen av uppsagda arbetstagare

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors 22.11.2016

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
vice ordförande Heli Järvinen gröna (delvis)
medlem Teuvo Hakkarainen saf
medlem Reijo Hongisto saf
medlem Niilo Keränen cent
medlem Anna Kontula vänst
medlem Jaana Laitinen-Pesola saml
medlem Leena Meri saf

Betänkande AjUB 11/2016 rd

medlem Eero Suutari saml
medlem Martti Talja cent
medlem Juhana Vartiainen saml
medlem Eerikki Viljanen cent
ersättare Anneli Kiljunen sd.

Sekreterare var

utskottsråd Marja Lahtinen.