

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om kommunala tjänsteinnehavare, statstjänstemannalagen, lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare och lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice. Syftet med propositionen är att stryka vissa av bestämmelserna om arbetsgivarens underrättelseskyldighet i fråga om permittering och uppsägning.

Enligt förslaget slopas arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om kommunala tjänsteinnehavare att i samband med uppsägning av arbetstagare underrätta arbets- och näringsbyrån samt skyldigheten att informera arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker om den offentliga arbetskraftsservicen. Dessutom föreslås att arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbets- och näringsbyrån om permittering av arbetstagare stryks ur de nämnda lagarna samt ur statstjänstemannalagen.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt.

MOTIVERING

1 Inledning

Arbetsmarknadens centralorganisationer avtalade om införande av en åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd i sitt inkomstpolitiska avtal för åren 2005–2007. Målet var att förbättra ställningen för arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker, effektivisera samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen när arbetskraften minskas av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker samt att främja en så snabb sysselsättning som möjligt för uppsagda arbetstagare.

Ett av målen i åtgärdsmodellen för omställningsskydd har varit att framhäva arbets- och näringsbyråns aktiva roll, när företag minskar sin arbetskraft på ekonomiska och produktionsrelaterade grunder. Enligt samarbetsmodellen har olika parter ansvar och rättigheter. Även för arbetsgivare har det ålagts bland annat olika skyldigheter att underrätta arbets- och näringsbyråerna. Det har bedömts att arbets- och näringsbyråerna utifrån uppgifter som arbetsgivaren lämnar bättre kan förbereda sig på och rikta resurser till att på nytt sysselsätta personer som sägs upp. Bestämmelser som hänför sig till åtgärdsmodellen finns förutom i lagarna om anställningsförhållanden även i lagarna om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen samt i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning

I arbetslagstiftningen ingår förutom bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens ömsesidiga rättigheter och skyldigheter även bestämmelser som förpliktar arbetsgivaren att lämna olika meddelanden till arbetskraftsmyndigheterna. Dessutom finns det bestämmelser som förpliktar arbetsgivare att informera arbetstagarna om den offentliga arbetskraftsservice som står till buds.

I 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att informera den arbetstagare som blir uppsagd om uppsägningens grunder och alternativ samt om den service som arbets- och näringsbyrån erbjuder. Informationen ska ges i så god tid som möjligt. I fråga om arbete till sjöss finns en motsvarande bestämmelse i 10 kap. 3 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011). Om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i de nämnda lagarna.

Om grunden för uppsägningen är konkurs eller arbetsgivarens död, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. Konkurs- eller dödsboet har alltså inte skyldighet att informera om offentlig arbetskraftsservice som står till buds när arbetstagare sägs upp, utan för deras del begränsas upplysningsplikten enbart till grunderna för uppsägningen.

Enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal ska arbetsgivare utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp på grund av konkurs, företagssanering eller andra ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder. Av meddelandet ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör. Arbetsgivaren har också skyldighet att informera arbetstagare om deras rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) i si-

tuationer där antalet arbetstagare som ska sägas upp är minst ovan nämnda tio. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagare som sägs upp om deras rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice finns i 9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen och i 10 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Enligt 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) bestäms arbetsgivares skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan enligt arbetsavtalslagen.

Utöver de ovan beskrivna anmälnings- och informationsplikerna som ingår i åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd hade arbetsgivaren redan före införandet av den nämnda modellen skyldighet att underrätta arbetskraftsmyndigheterna om permitteringar. Enligt 5 kap. 4 § 3 mom. i arbetsavtalslagen, 6 kap. 4 § 3 mom. i lagen om sjöarbetsavtal och 31 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare ska arbetsgivaren underrätta även arbetskraftsmyndigheten om permitteringar, om permitteringen gäller minst 10 arbetstagare. Om arbetsgivare enligt en annan lag, till exempel samarbetslagen, redan har motsvarande skyldighet, behöver meddelandet enligt arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal eller lagen om kommunala tjänsteinnehavare inte lämnas.

I 38 och 39 § i statstjänstemannalagen (750/1994) föreskrivs om ämbetsverkets skyldighet att meddela i samband med permittering. Enligt 38 § i lagen har myndigheten också skyldighet att till arbetskraftsmyndigheterna lämna förhandsmeddelande om permittering, om permitteringen gäller minst tio anställda. Förhandsmeddelandet ska lämnas omedelbart efter att myndigheten har konstaterat att permittering är nödvändig och, om möjligt, senast tre månader före permitteringen början. I förhandsmeddelandet ska nämnas permitteringsorsak, beräknade begynnelsepunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp. I 39 § i statstjänstemannalagen förpliktas myndigheten att delge meddelandet om permittering förutom den tjänsteman som permitteras även arbetskraftsmyndigheterna, när permitteringen gäller minst tio tjänstemän.

I 12 kap. 3 § 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) föreskrivs om arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet. Arbets- och näringsbyrån ska 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 om att minst tio arbetstagare eller tjänsteinnehavare sägs upp.

2.2 Bedömning av nuläget

Lagstiftningen om åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd trädde i kraft i juli 2005. Åtgärdsmodellen består av flera olika delar och av bestämmelser i olika lagar. Åtgärdsmodellen för omställningsskydd genomförs i samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarerna och arbets- och näringsbyrån.

De arbetssökande som omfattades av omställningsskyddet hade ursprungligen rätt till arbetslöshetsförmån som förhöjts med tillägg för sysselsättningsplan. Tillägg för sysselsättningsplan betalades under 20 dagar i samband med jobsökning på egen hand samt vissa arbetskraftstjänster. För att få arbetslöshetsförmån som förhöjts med tillägg för sysselsättningsplan skulle den som blev arbetslös anmäla sig som arbetssökande hos den dåvarande arbetskraftsbyrån och be att en sysselsättningsplan utarbetas inom 30 dagar från det att anställningsförhållandet upphörde. Tillägget för sysselsättningsplan ersattes senare med omställningsskyddstillägget

RP 257/2016 rd

som betalas utöver grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet samt omställningsskyddets förtjänstdel som betalas utöver inkomstrelaterad dagpenning.

Arbetsgivaren hade till uppgift att informera arbetstagare som omfattas av omställningsskyddet om dennes rätt till sysselsättningsplan som utarbetas tillsammans med Arbetskraftsbyrån och rätt till tillägg för sysselsättningsplan. Avsikten med arbetsgivarens informationsplikt var att säkerställa att arbetstagaren var medveten om sina rättigheter och bad Arbetskraftsbyrån att en sysselsättningsplan utarbetas inom den utsatta tiden.

Arbetsmarknadsorganisationerna avtalade 22.3.2012 i sitt avtal om längre arbetskarriärer att ersättningsnivåerna för utkomstskydd för arbetslösa skulle minskas till två, grundnivån och den nivå som betalas under tiden för aktiva åtgärder. I praktiken innebar detta att omställningsskyddstillägget och omställningsskyddets förtjänstdel slopades och att storleken på arbetslöshetsförmånen inte längre påverkades av att personen omfattades av omställningsskyddet.

Efter ändringen av förhöjningsdelarna till arbetslöshetsförmånen i samband med omställningsskydd hade arbetsgivarens informationsplikt inte längre samma betydelse som den hade haft ursprungligen. Arbetstagarens ovetskap kan inte längre medföra förlust av arbetslöshetsförmån eller dess förhöjningsdelar, så länge arbetstagaren anmäler sig som arbetssökande till arbets- och näringsbyrån.

I olika lagar om anställningsförhållanden har arbetsgivaren ålagts skyldighet att underrätta Arbetskraftsmyndigheten om permittering av arbetstagare. I nuläget har denna skyldighet inte så stor betydelse i praktiken. Tidigare ansågs permitterade arbetstagare ha anmält sig som arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån på basis av arbetsgivarens meddelande. Detta så kallade gruppermitteringsförfarande slopades 1.7.2013. Från den nämnda dagen ska varje permitterad person själv anmäla sig som arbetssökande för att få arbetslöshetsförmån.

3 Föreslagna ändringar

I regeringsprogrammet för statsminister Sipiläs regering ingår en föresats att bland annat företagsverksamheten i avsevärd grad underlättas genom att man avvecklar onödig reglering och gör den administrativa bördan lättare. Smidigare författningar är ett av spetsprojekten i regeringsprogrammet. Målet är att regleringen ska bli lättare och användningen av andra styrmedel som alternativ till författningar ska öka.

I propositionen föreslås det att vissa av arbetsgivarens plikter att underrätta arbets- och näringsbyrån slopas. Propositionen syftar till att minska det arbete och den administrativa bördan som uppsägning av arbetstagare medför, i synnerhet för sådana arbetsgivare inom den privata sektorn som regelbundet har färre än 20 arbetstagare.

Enligt förslaget slopas arbetsgivarens skyldigheter att underrätta arbets- och näringsbyrån om uppsägningar av arbetstagare genom att 9 kap. 3 a § i Arbetsavtalslagen och 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal upphävs. Dessutom föreslås att den skyldighet att informera arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker om offentlig Arbetskraftsservice som ingår i 9 kap. 3 b § i Arbetsavtalslagen och 10 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal upphävs. Det föreslås att motsvarande ändringar även görs i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och att 37 a § 2 mom. i den lagen upphävs.

Plikterna enligt samarbetslagarna föreslås däremot inte bli ändrade. Således har arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete inom företag (334/2007) även framöver skyldighet att föra samarbetsförhandlingar i samband med minskning av Arbetskrafts-

ten, att underrätta arbets- och näringsbyrån om sina planer att minska arbetskraften samt att i samarbete med Arbetskraftsmyndigheterna utarbeta en handlingsplan eller att lägga fram handlingsprinciper för att stödja ny sysselsättning för de arbetstagare som sägs upp. Motsvarande skyldighet kvarstår även för kommunerna samt för statens ämbetsverk och inrättningar, när dessa minskar arbetskraften.

Dessutom föreslås slopande av arbetsgivarens skyldighet enligt 5 kap. 4 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen, 6 kap. 4 § 3 mom. i lagen om sjöarbetsavtal och 31 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare att i samband med en så kallad gruppermittering underrätta Arbetskraftsmyndigheterna om permitteringar, när minst tio personer ska permitteras. I fråga om arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för någon av samarbetslagarna kvarstår plikterna att underrätta arbets- och näringsbyrån oförändrade.

I den svenskspråkiga lagtexten i 5 kap. 4 § 2 mom. i Arbetsavtalslagen, 6 kap. 4 § 2 mom. i lagen om sjöarbetsavtal och 31 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare föreslås en språklig precisering som dock inte ändrar sakinnehållet i bestämmelserna.

I 48 § i lagen om samarbete inom företag och i 8 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) föreslås tekniska ändringar samt att Arbetskraftsbyrån, som nämns i bestämmelserna, ersätts med arbets- och näringsbyrån.

I 12 kap. 3 § 3 punkten i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice föreslås de ändringar som behövs på grund av att 9 kap. 3 a § i Arbetsavtalslagen och 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal upphävs och på grund av att 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare ändras. Det föreslås att hänvisningarna till ovan nämnda bestämmelser i 12 kap. 3 § 3 punkten i lagen om offentlig Arbetskraftsservice stryks.

4 Propositionens konsekvenser

I Finland statistikförs uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker inte på ett täckande sätt. Som ett led i uppföljningen av hur väl åtgärdsmodellen för omställningsskydd fungerar har arbets- och näringsministeriet sedan 2006 följt upp sådana uppsägningar på ekonomiska och produktionsrelaterade grunder som gäller minst 10 arbetstagare. År 2015 underrättade drygt 450 arbetsgivare arbets- och näringsbyrån om att de säger upp minst 10 arbetstagare på de nämnda grunderna. Ett år tidigare var motsvarande siffra något över 2 000. År 2015 gällde uppsägningarna över 11 500 arbetstagare. Minskningen jämfört med det föregående året var något färre än 4 000 arbetstagare.

Av den separata uppföljningen framgår inte vilken andel av de uppsagda arbetstagarna skulle ha omfattats av tillämpningsområdet för de bestämmelser som nu föreslås bli upphävda. Av Statistikcentralens företagsstatistik från 2014 framgår dock att det fanns 10 209 företag med 10–19 anställda, vilket utgjorde 2,8 procent av företagsbeståndet i Finland. Hos sådana företag fanns det allt som allt 136 000 anställda, 9,5 procent av alla arbetstagare som är anställda i företag. De bestämmelser i Arbetsavtalslagen och i lagen om sjöarbetsavtal om arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbets- och näringsbyrån om uppsägningar eller permitteringar som gäller minst 10 arbetstagare gäller just dessa företag och deras anställda.

När arbetsgivaren säger upp arbetstagare ska arbetsgivaren till arbets- och näringsbyrån meddela antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrke, arbetsuppgifter och tidpunkterna då anställningsförhållandena upphör. Vid permittering ska en uppskattning av hur många som ska permitteras, permitteringens längd och begynnelsepunkt meddelas. Utöver ifyllandet av dessa uppgifter går arbetsgivarens tid åt till att reda ut i vilken form och vart exakt meddelandena ska skickas.

Den administrativa bördan i samband med lämnande av meddelanden beror på antalet personer som sägs upp, eftersom uppgifterna ska fyllas i separat för varje arbetstagare. En grov uppskattning är att det för arbetsgivare tar några minuter per arbetstagare att lämna meddelandet.

I meddelandet om permittering behöver inte lämnas arbetstagspecifika uppgifter. År 2014 lämnade cirka 168 arbetsgivare meddelande om eventuella kommande permitteringar.

Arbetsgivaren ska också underrätta de arbetstagare som sägs upp bl.a. om deras rätt till sysselsättningsplan samt arbetslöshetsdagpenningens förhöjningsdel eller förhöjd förtjänstdel under tiden för deltagande i sysselsättningsfrämjande service. Det är sannolikt att arbetsgivaren lämnar denna information i samband med att arbetstagaren underrättas om uppsägningen. Således uppstår den största administrativa bördan för arbetsgivaren av att ta reda på vad han eller hon har skyldighet att berätta för arbetstagarna och å andra sidan av att förbereda sig på eventuella preciserande frågor om vad till exempel sysselsättningsplan eller förhöjd förtjänstdel innebär i praktiken.

Förslaget förenklar lagstiftningsmiljön för arbetsgivare. Även den tid som företaget använder för att ta reda på vilka företagets plikter över huvud taget är anses ingå i företagets administrativa börda. Enskilda plikter som härrör från olika lagar kan för arbetsgivaren utgöra en svåruppfattad helhet av plikter. Därför är det ändamålsenligt att även minska antalet mindre anmälningsplikter och därigenom förenkla regleringen.

5 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid arbets- och näringsministeriet. Remissyttrandet om propositionen har begärts från Finlands Näringsliv EK rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf och Akava rf samt arbetsmarknadsorganisationerna för sjöfart, Finlands Sjömans-Union FSU rf, Finlands Maskinförbundet rf, Finlands Skeppsbefälsförbund rf, Rederierna i Finland rf och Passagerarfartygsföreningen i Finland SMLY rf samt Ålands landskapsregering.

Av löntagarorganisationerna motsatte sig FFC, STTK och Akava i och för sig inte de föreslagna ändringarna, men har i ett gemensamt utlåtande ansett att åtminstone de som förlorar sitt arbete ska instrueras att så snart som möjligt kontakta arbets- och näringsbyrån för klarläggande av möjligheterna till sysselsättning, lämplig arbetskraftsservice och utkomstskydd för arbetslösa. Det enklaste sättet att göra detta är enligt löntagarorganisationernas uppfattning genom en uppmaning som ingår i meddelandet om permittering eller uppsägning. Arbets- och näringsministeriet anser det inte vara ändamålsenligt att införa ett uppmaningsförfarande av det nämnda slaget.

6 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter det att de har antagits.

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

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetsavtalslagen (55/2001) 9 kap. 3 a och 3 b §, sådana de lyder i lag 1051/2013,
samt
ändras 5 kap. 4 § och 9 kap. 3 §, av dem 9 kap. 3 § sådan den lyder delvis ändrad i lag
920/2012, som följer:

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § ska arbetsgivaren informera den arbetstagare som blir uppsagd om uppsägningens grunder och alternativ. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 10 kap. 4 och 5 §, sådana de lyder i lag 1053/2013, samt
ändras 6 kap. 4 § och 10 kap. 3 §, av dem 10 kap. 3 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 921/2012 som följer:

6 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 8 kap. 3 eller 6 §, ska arbetsgivaren informera den arbetstagare som blir uppsagd om uppsägningens grunder och alternativ. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 8 kap. 7 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

3.

Lag

om ändring av 31 och 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 31 § 2 mom. och 37 a §, av dem 37 a § sådan den lyder i lagarna 450/2007 och 1052/2013, som följer:

31 §

Permitteringsförfarande

Ett beslut om permittering ska skriftligen delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet ska ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges tjänsteinnehavaren personligen, får det skickas per brev med iakttagande av samma tidsgräns. Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. I permitteringsbeslutet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsestidpunkten och en tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd. Permitteringsbeslutet ska delges förtroendemannen.

37 a §

Sysselsättningsledighet

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

4.

Lag

om ändring av 38 och 39 § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 38 och 39 § som följer:

38 §

Sedan myndigheten konstaterat att permittering är nödvändig ska den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitterings början tillstålla förtroendemannen förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet ska nämnas permitterings orsak, beräknade begynnelsepunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

39 §

Det meddelande om permittering som avses i 36 § 1 mom. ska ges tjänstemannen personligen, om inte myndigheten och den förtroendeman som saken berör kommer överens om något annat. I meddelandet ska nämnas orsaken till permitteringen, begynnelsepunkten och tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Myndigheten ska på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Meddelandet om permittering ska dessutom delges den förtroendeman som saken berör.

Den skyldighet att anmäla om permittering som avses i 1 mom. föreligger dock inte i de fall då myndigheten av någon annan orsak än permittering inte är skyldig att betala lön som hänför sig till permitteringstiden.

Myndigheten kan med tjänstemannens samtycke ändra tidpunkten för när en permittering börjar eller upphör eller återkalla en permittering. Har en tjänsteman permitterats tills vidare, ska meddelande om att arbetet återupptas tillställas honom minst en vecka i förväg.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 48 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 48 § som följer:

48 §

Meddelande till arbets- och näringsbyrån

När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar ska behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, ska förhandlingsframställningen enligt 45 § eller de uppgifter som framgår av framställningen också lämnas in till arbets- och näringsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats den tidigare i något annat sammanhang.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

6.

Lag

om ändring av 8 § 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)
8 § som följer:

8 §

Meddelande till arbets- och näringsbyrån

Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, ska en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till arbets- och näringsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats arbets- och näringsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

7.

Lag

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

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

RP 257/2016 rd

12 kap.

Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagservice och tillhörande samarbete

3 §

Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

3) reservera tillräckliga resurser för att genomföra de åtgärder som avses i 1 och 2 punkten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 8 december 2016

Statsminister

Juha Sipilä

Finansminister Petteri Orpo

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetsavtalslagen (55/2001) 9 kap. 3 a och 3 b §, sådana de lyder i lag 1051/2013,
samt
ändras 5 kap. 4 § och 9 kap. 3 §, av dem 9 kap. 3 § sådan den lyder delvis ändrad i lag
920/2012, som följer:

Gällande lydelse

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringslängd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras. *Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren underrätta även arbeidskraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.*

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsav-

Föreslagen lydelse

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren *ska* ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges *arbetstagaren* personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet *ska* nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringslängd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsav-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

tal

tal

3 §

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § ska arbetsgivaren *i så god tid som möjligt* informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen *samt om den arbetskraftsservice som arbets- och näringsbyrån erbjuder*. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. *I lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice finns bestämmelser om arbets- och näringsbyråns uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.*

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § ska arbetsgivaren informera den arbetstagare som blir uppsagd om *uppsägningens grunder och alternativ*. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt *en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift* är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

Om arbetsgivaren enligt lag, *enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift* är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

3 a §

3 a §

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela *arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 §.*

(upphävs)

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp,

Gällande lydelse

deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

3 b §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företags-service.

Föreslagen lydelse

3 b §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

(upphävs)

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut upphävs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 10 kap. 4 och 5 §, sådana de lyder i lag 1053/2013, samt ändras 6 kap. 4 § och 10 kap. 3 §, av dem 10 kap. 3 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 921/2012 som följer:

Gällande lydelse

6 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska

Föreslagen lydelse

6 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska

Gällande lydelse

ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsestidpunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras. *Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, ska arbetsgivaren underrätta även Arbetskraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.*

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 8 kap. 3 eller 6 §, ska arbetsgivaren *i så god tid som möjligt* informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen *samt om den Arbetskraftsservice som Arbets- och näringsbyrån erbjuder*. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 8 kap. 7 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. *I lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagsservice finns bestämmelser om Arbets- och näringsbyråns uppgift att kartlägga behövliga Arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.*

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas

Föreslagen lydelse

ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsestidpunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

10 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 8 kap. 3 eller 6 §, ska arbetsgivaren informera den arbetstagare som blir uppsagd om uppsägningens grunder och alternativ. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 8 kap. 7 §, ska konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas

RP 257/2016 rd

Gällande lydelse

representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

4 §

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3, 4, 6 eller 7 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 4 § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service.

Föreslagen lydelse

representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt lag, enligt avtal eller enligt någon annan för arbetsgivaren bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

4 §

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

(upphävs)

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

(upphävs)

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 31 och 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare

ändras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 31 § 2 mom. och 37 a §, av dem 37 a § sådan den lyder i lagarna 450/2007 och 1052/2013, som följer:

Gällande lydelse

31 §

Permitteringsförfarande

 Ett beslut om permittering skall skriftligen delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet skall ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges personligen, får det skickas per brev med iakttagande av samma tidsgräns. Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. I permitteringsbeslutet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelsestidpunkten och en tidsbestämd permitteringens längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd. Permitteringsbeslutet skall delges förtroendemannen *och, om permitteringen gäller minst tio tjänsteinnehavare, även Arbetskraftsmyndigheten.*

37 a §

Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.
Arbetsgivares skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

Föreslagen lydelse

31 §

Permitteringsförfarande

 Ett beslut om permittering *ska* skriftligen delges tjänsteinnehavaren minst 14 dagar innan permitteringen börjar. Permitteringsbeslutet *ska* ges till tjänsteinnehavaren personligen. Om permitteringsbeslutet inte kan ges till tjänsteinnehavaren personligen, får det skickas per brev med iakttagande av samma tidsgräns. Ett beslut som lämnats per brev anses ha kommit till tjänsteinnehavarens kännedom senast den sjunde dagen efter det att beslutet postades. I permitteringsbeslutet *ska* nämnas grunden för permitteringen, begynnelsestidpunkten och en tidsbestämd permitteringens längd samt, i fråga om permittering tills vidare, permitteringens beräknade längd. Permitteringsbeslutet *ska* delges förtroendemannen.

37 a §

Sysselsättningsledighet

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

—————
Denna lag träder i kraft den 20 .
—————

4.

Lag

om ändring av 38 och 39 § i statstjänstemannalagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i statstjänstemannalagen (750/1994) 38 och 39 § som följer:

Gällande lydelse

38 §

Sedan myndigheten konstaterat att permittering är nödvändig skall den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitteringen början tillställa förtroendemannen *och, då permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även Arbetskraftsmyndigheterna* förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitterings orsak, beräknade begynnelse-tidpunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

39 §

Det meddelande om permittering som avses i 36 § 1 mom. skall ges tjänstemannen personligen, om inte myndigheten och den förtroendeman som saken berör kommer överens om något annat. I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Myndigheten skall på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Meddelandet om permittering skall dessutom delges den förtroendeman som saken berör *och, om permitteringen gäller minst tio tjänstemän, även Arbetskraftsmyndigheterna*.

Föreslagen lydelse

38 §

Sedan myndigheten konstaterat att permittering är nödvändig *ska* den omedelbart och, om möjligt, senast tre månader före permitteringen början tillställa förtroendemannen förhandsmeddelande om permitteringen. I förhandsmeddelandet *ska* nämnas permitterings orsak, beräknade begynnelse-tidpunkt och längd samt en uppskattning av antalet permitterade tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

39 §

Det meddelande om permittering som avses i 36 § 1 mom. *ska* ges tjänstemannen personligen, om inte myndigheten och den förtroendeman som saken berör kommer överens om något annat. I meddelandet *ska* nämnas orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och tidsbestämd permitterings längd samt, i fråga om permittering tills vidare, denna permitterings beräknade längd. Myndigheten *ska* på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen. Meddelandet om permittering *ska* dessutom delges den förtroendeman som saken berör.

Den skyldighet att anmäla om permittering som avses i 1 mom. föreligger dock inte i de fall då myndigheten av någon annan orsak än permittering inte är skyldig att betala lön som hänför sig till permitteringstiden.

Myndigheten kan med tjänstemannens samtycke ändra tidpunkten för när en permittering börjar eller upphör eller återkalla en permittering. Har en tjänsteman permitterats tills vidare, skall meddelande om att arbetet återupptas tillställas honom minst en vecka i förväg.

Den skyldighet att anmäla om permittering som avses i 1 mom. föreligger dock inte i de fall då myndigheten av någon annan orsak än permittering inte är skyldig att betala lön som hänför sig till permitteringstiden.

Myndigheten kan med tjänstemannens samtycke ändra tidpunkten för när en permittering börjar eller upphör eller återkalla en permittering. Har en tjänsteman permitterats tills vidare, *ska* meddelande om att arbetet återupptas tillställas honom minst en vecka i förväg.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 48 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 48 § som följer:

Gällande lydelse

48 §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar skall behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall förhandlingsframställningen enligt 45 § eller de uppgifter som framgår av framställningen också lämnas in till Arbetskraftsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats den tidigare i något annat sammanhang.

Föreslagen lydelse

48 §

Meddelande till Arbets- och näringsbyrån

När arbetsgivaren föreslår att det vid samarbetsförhandlingar *ska* behandlas åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, *ska* förhandlingsframställningen enligt 45 § eller de uppgifter som framgår av framställningen också lämnas in till Arbets- och näringsbyrån skriftligen senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats den tidigare i något annat sammanhang.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 8 § 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)
8 § som följer:

Gällande lydelse

8 §

Meddelande till Arbetskraftsbyrån

Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till Arbetskraftsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats Arbetskraftsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

Föreslagen lydelse

8 §

Meddelande till arbets- och näringsbyrån

Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, ska en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till arbets- och näringsbyrån senast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats arbets- och näringsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av 12 kap. 3 § i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice (916/2012) 12 kap. 3 § 3 punkten, sådan den lyder i lag 1050/2013, som följer:

Gällande lydelse

12 kap.

**Genomförande av offentlig arbetskrafts-
och företagservice och tillhörande sam-
arbete**

3 §

*Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att
genomföra omställningsskyddet*

I syfte att genomföra omställningsskyddet
ska arbets- och näringsbyrån

3) reservera tillräckliga resurser och bereda
sig på behövliga åtgärder efter att av en ar-
betsgivare 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).

Föreslagen lydelse

12 kap.

**Genomförande av offentlig arbetskrafts-
och företagservice och tillhörande sam-
arbete**

3 §

*Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att
genomföra omställningsskyddet*

I syfte att genomföra omställningsskyddet
ska arbets- och näringsbyrån

3) reservera tillräckliga resurser *för att ge-
nomföra de åtgärder som avses i 1 och 2
punkten.*

Denna lag träder i kraft den 20 .
