

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

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

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

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

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

Det föreslås att den granskningsskyldighet som gäller villkor om varierande arbetstid stärks så att arbetsgivaren med högst 12 månaders mellanrum ska granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen.

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

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

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING	4
1 Bakgrund och beredning.....	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Beredning.....	4
1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten	4
1.2.2 Beredningen av propositionen.....	5
2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll	6
2.1 Inledning	6
2.2 Syfte, tillämpningsområde och definitioner	6
2.3 Information till arbetstagaren om de centrala villkoren i arbetet	7
2.4 Minimikrav i fråga om arbetsvillkor	8
2.5 Gemensamma bestämmelser	10
2.6 Slutbestämmelser	11
3 Nuläge och bedömning av nuläget.....	11
3.1 Helhet som gäller avtal med varierande arbetstid	11
3.1.1 Lagstiftning och praxis i fråga om varierande arbetstid.....	11
3.1.1.1 Lagstiftning om avtal med varierande arbetstid.....	11
3.1.1.2 Statistik om användningen av avtal med varierande arbetstid	12
3.1.1.3 Bestämmelser i kollektivavtal	14
3.1.2 Bedömning av nuläget.....	15
3.1.2.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet	15
3.1.2.2 Ändringar som föranleds av behov av nationella bestämmelser	17
3.1.2.3 Behovet av avtal med varierande arbetstid inom arbetslivet och de nackdelar som hänför sig till användningen av dem	17
3.2 Information om de centrala villkoren i arbetet.....	18
3.3 Övergång till en tryggare anställningsform.....	19
3.4 Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid	20
3.5 Bestämmelser i direktivet som inte förutsätter nationellt genomförande.....	22
4 Målsättning	24
5 Förslagen och deras konsekvenser.....	25
5.1 De viktigaste förslagen.....	25
5.1.1 Skriftlig information om villkoren i arbetet	25
5.1.2 Fastställande av etableringen av arbetstiden i avtal med varierande arbetstid	25
5.1.3 Planeringen av arbetsskift i arrangemang för varierande arbetstid	26
5.1.4 Övriga förslag	26
5.2 De huvudsakliga konsekvenserna	27
5.2.1 Ekonomiska konsekvenser	27
5.2.1.1 Konsekvenser för företagen	27
5.2.1.2 Konsekvenser för kommunerna	30
5.2.2 Andra samhällsliga konsekvenser.....	30
5.2.2.1 Konsekvenser för arbetslivet.....	30
5.2.2.3 Konsekvenser för myndigheterna	32
6 Alternativa handlingsvägar	33

RP 60/2022 rd

6.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	33
6.1.1 Handlingsvägar för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet.....	33
6.1.2 Handlingsvägar i fråga om lagstiftningen om etablering av varierande arbetstid...33	
6.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater	33
7 Remissvar	34
7.1 Remissvar om förslaget till bestämmelse om granskning av varierande arbetstid....	34
7.2 Remissvar om de förslag som gäller genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet	35
7.3 Utlåtande från rådet för bedömning av lagstiftningen	36
8 Specialmotivering.....	36
8.1 Arbetsavtalslagen.....	36
8.2 Lagen om sjöarbetsavtal.....	47
8.3 Arbetstidslagen.....	49
8.4 Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.....	52
8.5 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	54
8.6 Lagen om pension för arbetstagare	55
8.7 Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar.....	55
9 Ikraftträdande.....	55
LAGFÖRSLAG.....	57
1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen.....	57
2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal.....	61
3. Lag om ändring av arbetstidslagen	63
4. Lag om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden....	64
5. Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	66
6. Lag om upphävande av 148 § i lagen om pension för arbetstagare	67
7. Lag om upphävande av 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar	67
BILAGA	69
PARALLELLTEXT	69
1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen.....	69
2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal.....	76
3. Lag om ändring av arbetstidslagen	81
4. Lag om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden....	83
5. Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	86

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (nedan arbetsvillkorsdirektivet) antogs den 20 juni 2019. Direktivet syftar till att förbättra ställningen i synnerhet för arbetstagare som är anställda i mer osäkra anställningsförhållanden genom att det främjar tryggare och mer förutsägbara arbetsvillkor. Bestämmelserna i direktivet gäller bl.a. arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om anställningsförhållandet till arbetstagaren, provanställning (prövotid i finsk lagstiftning), förbud mot konkurrerande verksamhet samt avtal med varierande arbetstid. Dessutom innehåller direktivet bestämmelser om arbetstagarens rättsskydd. Tidsfristen för genomförande av direktivet går ut den 1 augusti 2022.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering har regeringen som mål att förbättra ställningen för dem som har snuttjobb och nolltimmarsavtal. Enligt regeringsprogrammet ska etablering av arbetstiden för personer som arbetar varierande arbetstid fastställas i lag.

Genom denna proposition genomförs arbetsvillkorsdirektivet och samtidigt genomförs också de lagstiftningsåtgärder som gäller avtal med varierande arbetstid och som hänför sig till regeringsprogrammet.

1.2 Beredning

1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten

Europeiska gemenskapernas råd antog 1991 ett direktiv om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG, nedan *informationsdirektivet*). Syftet med direktivet var bland annat att förbättra arbetstagarnas skydd mot eventuella rättskränkningar och öka tydligheten på arbetsmarknaden. Dessutom strävade direktivet till att förenhetliga kraven på att upplysa avlönade arbetstagare skriftligen om anställningsavtalets eller anställningsförhållandets centrala villkor. Direktivet har i Finland huvudsakligen genomförts genom 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt den paragrafen ska arbetsgivaren ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet.

Kommissionen lade den 21 december 2017 fram ett förslag till arbetsvillkorsdirektiv¹ som var avsett att ersätta det gamla informationsdirektivet. Bakgrunden till detta var de förändringar som skett i arbetslivet, t.ex. det ökade antalet atypiska anställningsförhållanden. Digitaliseringen har underlättat uppkomsten av nya arbetsformer, och förändringarna i befolkningsstrukturen har ökat mångfalden hos befolkningen i arbetsför ålder. Den flexibilitet som hänför sig till nya arbetsformer har på ett betydande sätt främjat skapandet av arbetstillfällen och tillväxten på arbetsmarknaden. Samtidigt har denna trend dock ökat instabiliteten och minskat förutsägbarheten i anställningsförhållandena. Syftet med förslaget till direktiv var därför att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt sörja för flexibilitet på arbetsmarknaden och bättre levnads- och arbetsvillkor.

¹ COM(2017) 797 final.

RP 60/2022 rd

Finland förhöll sig i princip positivt till förslaget till direktiv, dock så att man vid beredningen av direktivet fäste vikt vid det faktum att företagens administrativa börda bör vara ändamålsenlig i förhållande till regleringens fördelar.²

Europaparlamentet och rådet antog förslaget till direktiv den 20 juni 2019. Arbetsvillkorsdirektivet ersatte informationsdirektivet, och där föreskrevs dessutom nya krav för förutsägbarhet och tryggnad av arbetsvillkoren i synnerhet i fråga om dem som arbetar i otrygga anställningsförhållanden. Dessutom utvidgades tillämpningsområdet för arbetsvillkorsdirektivet jämfört med informationsdirektivet.

1.2.2 Beredningen av propositionen

Genom propositionen föreslås det sådana ändringar i lagstiftningen som behövs för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Samtidigt genomförs de åtgärder som baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering när det gäller avtal med varierande arbetstid. Den grundläggande beredningen av propositionen har därför genomförts i två olika arbetsgrupper.

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 5 november 2020 en arbetsgrupp på trepartsbasis med uppdrag att bereda genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsgruppen hade till uppgift att före den 31 augusti 2021 bereda ett betänkande i form av en regeringsproposition med förslag till de lagstiftningsändringar som genomförandet av direktivet förutsätter. Uppgifter om arbetsgruppen och beredningsunderlaget till propositionen finns i den offentliga webbtjänsten på adressen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden [TEM117:00/2020](#). De ändringar i statstjänstemannalagen (750/1994) och i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) som föranleds av genomförandet av direktivet har beretts separat vid finansministeriet. Dessutom bereds ändringar i tjänstemannalagen för landskapet Åland (1987:61) vid Ålands landskapsregering. I fråga om tjänsteinnehavare inom evangelisk-lutherska kyrkan har arbetsmarknadens parter ingått ett tjänstekollektivavtal om genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Avsikten är att direktivet senare ska genomföras genom bestämmelser på lagnivå. Det är möjligt att genomföra arbetsvillkorsdirektivet genom arbets- eller tjänstekollektivavtal.

De ändringar som gäller avtal med varierande arbetstid och som baserar sig på regeringsprogrammet har beretts på trepartsbasis i en lagstiftningsarbetsgrupp som lyder under ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen under 2020. Uppgifter om lagstiftningsarbetsgruppens sammansättning och mandattid finns till påseende i den offentliga webbtjänsten under adressen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden [TEM052:00/2019](#).

Eftersom båda projekten gällde avtal om varierande arbetstid var det ändamålsenligt att utarbeta en enda regeringsproposition.

De ändringar som ska göras i lagstiftningen om arbete till sjöss har dessutom behandlats i delegationen för sjömansärenden, som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet. I delegationen ingår representanter för arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet och arbetsmarknadsorganisationerna inom sjöfartsbranschen.

Arbets- och näringsministeriet begärde yttranden om utkastet till regeringsproposition via webbplatsen utlataande.fi. Propositionen var på remiss mellan den 9 december 2021 och den 21

² Statsrådets skrivelse U 2/2018 rd.

januari 2022. Yttranden begärdes av de instanser som var med i arbetsgruppen, arbetarskyddsmyndigheterna, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Skogsindustrin rf, Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna för sjöfart samt Ålands landskapsregering. Det kom in sammanlagt 28 yttranden. Yttranden lämnades av finansministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Försörjningsberedskapscentralen, arbetarskyddsmyndigheten (gemensamt yttrande för alla ansvarsområden för arbetarskyddet), Ålands landskapsregering, Fackföreningarnas centralförbund i Finland FFC rf, Finsk Handel rf, Finlands Sjömans-Union FSU rf, Kyrkosektorn rf, Suomen Kuntoutusyritykset ry, Livsmedelsindustriförbundet rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, STTK rf, Tallink Silja Ab, Företagarna i Finland rf, Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry, Akava ry, Kemiindustrin KI rf, Helsingin Varastotyöntekijät r.y., Fastighetsarbetsgivarna rf, Finlands näringsliv rf, Skogsindustrin rf, Servicefacket PAM rf, Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer rf, Akavas Specialorganisationer rf, Tehy rf, Maakuljetuspooli samt Autoliikenteen Työnantajaliitto ry.

Delegationen för kommunal ekonomi och kommunalförvaltning (Kuthanek) behandlade propositionen den 31 mars 2022.

Rådet för bedömning av lagstiftningen har lämnat ett utlåtande om utkastet till propositionen den 1 april 2022.³

2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll

2.1 Inledning

Syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. Arbetsvillkorsdirektivet upphäver det så kallade informationsdirektivet. Efter det att informationsdirektivet antogs har det på grund av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen skett enorma förändringar på arbetsmarknaden som har lett till uppkomsten av nya former av anställningsförhållanden som främjar innovation, skapande av arbetstillfällen och arbetsmarknadens tillväxt. I dagens föränderliga arbetsvärld blir det allt viktigare för arbetstagarerna att få all relevant information om sina arbetsvillkor.

I arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det om minimirättigheter för alla arbetstagar som har ett arbetsavtal eller ett anställningsförhållande inom unionen. Harmoniseringen och fastställandet av minimikrav för anställningsvillkor på EU-nivå garanterar en tillräcklig öppenhet och förutsägbarhet i anställningsvillkoren för alla arbetstagar inom unionen på ett sådant sätt att atypiska anställningsförhållanden dock förblir relativt flexibla och fördelarna för arbetstagarerna och arbetsgivarna förblir oförändrade.

2.2 Syfte, tillämpningsområde och definitioner

Kapitel I i direktivet innehåller allmänna bestämmelser som omfattar direktivets syfte, tillämpningsområde och definitioner. Syftet med direktivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att

³ Ärendenummer VN/7291/2022. Åtkomstsätt: <https://vnk.fi/sv/radet-for-bedomning-av-lagstiftningen/utlatanden>.

främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

Direktivets tillämpningsområde är mer omfattande än informationsdirektivet, eftersom det i princip gäller alla arbetstagare. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa bestämmelserna i direktivet på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Undantaget får inte tillämpas på anställningsförhållanden när arbetstimmarna inte har fastställts på förhand (gäller t.ex. arbetstagare som vid behov kallas till arbete). Dessutom får medlemsstaterna besluta att inte tillämpa vissa krav på hushåll och att på objektiva grunder föreskriva att bestämmelserna i kapitel III inte ska tillämpas på offentligt anställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter. Direktivet tillämpas även på sjömän och fiskare med undantag för vissa skyldigheter som anges i direktivet.

Vissa begrepp i direktivet definieras i artikel 2. Med arbetsschema avses ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar. Som nya definitioner i direktivet definieras referenstimmar och referensdagar, med vilka avses tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, och med arbetsmönster avses formen för arbetstidens förläggning och arbetstidens fördelning enligt ett visst mönster som bestäms av arbetsgivaren. Arbetsmönstret kan till exempel vara helt eller mestadels förutsägbart eller helt eller mestadels oförutsägbart.

2.3 Information till arbetstagaren om de centrala villkoren i arbetet

I kapitel I i direktivet ingår dessutom artikel 3 om tillhandahållande av information. I den artikeln föreskrivs det att arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetstagare den information som krävs enligt direktivet skriftligen. En ny möjlighet i direktivet är att informationen kan tillhandahållas i elektronisk form, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta, att informationen kan lagras och skrivas ut samt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet.

Innehållet i kapitel II i direktivet utgörs huvudsakligen av bestämmelser som motsvarar informationsdirektivet, men uppdaterade. Artikel 4 i kapitlet gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna information och innehåller en förteckning över den information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagaren. De nya minimiuppgifterna i förteckningen jämfört med informationsdirektivet är följande:

- information om varaktighet och villkor för en provanställningsperiod,
- information om rätt till utbildning, om arbetstagaren har en sådan rätt,
- information om arrangemang som gäller övertidsarbete och ersättning för övertidsarbete,
- principerna för utarbetande av ett arbetsschema särskilt i sådana fall där arbetstagaren har varierande arbetstid,
- de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot socialförsäkringsavgifter, om det hör till arbetsgivarens ansvar,

RP 60/2022 rd

- de referenstimmar och referensdagar som arbetsgivaren kan förutsätta arbete,
- identitet för kundföretag i sådana fall där arbetstagare hyrs ut av bemanningsföretag, när och så snart detta är känt,
- information om uppsägningsförfarandet.

Information om villkoren i arbetet ska, beroende på vilken uppgift det är fråga om, tillhandahållas individuellt till arbetstagaren antingen senast under en period mellan den första arbetsdagen och senast den sjunde kalenderdagen eller inom en månad från den första arbetsdagen. Dessa tidsgränser är nya, eftersom motsvarande tidsfrist i informationsdirektivet var två månader från anställningsförhållandets början eller från det att ändringen skedde. Medlemsstaterna får utarbeta mallar och förslagor för en skriftlig anmälan. De ovannämnda mallarna samt den lagstiftning och de kollektivavtal som gäller anställningsförhållanden ska göras allmänt tillgängliga på webbsidorna.

I artikel 6 i direktivet föreskrivs det särskilt om lämnande av information när anställningsvillkoret ändras. Informationen ska då ges i form av ett dokument snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft. Den bakre gränsen för lämnande av ändrad information har skärpts. I informationsdirektivet var den bakre gränsen en månad. Enligt artikel 6.2 behöver dokumentet dock inte lämnas in om ändringar som beror på ändringar i lagstiftningen eller kollektivavtalen.

Enligt artikel 7.1 ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs, av arbetsgivaren förses med viss ytterligare information. Informationen motsvarar i stor utsträckning det som konstateras i artikel 4 i informationsdirektivet, och den ska lämnas till arbetstagaren före hans eller hennes avresa. Enligt artikel 7.2 förutsätts det dessutom att en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG⁴ får viss ytterligare information. Dessa krav är nya jämfört med informationsdirektivet. De uppgifter som det ska informeras om är den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten, i förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi. Dessutom ska det informeras om en länk till värdmedlemsstatens officiella nationella webbplats i enlighet med direktiv 2014/67/EU⁵. I artikel 7.4 tillåts ett undantag från tillämpningsområdet enligt vilket artikel 7.1 och 7.2 inte ska gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är högst fyra på varandra följande veckor.

2.4 Minimikrav i fråga om arbetsvillkor

I kapitel III i direktivet finns jämfört med informationsdirektivet nya bestämmelser om minimikrav i fråga om arbetsvillkor. Det är enligt artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet möjligt att

⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

RP 60/2022 rd

avvika från bestämmelserna i kapitlet genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadsparterna, förutsatt att avtalen iakttar det övergripande skyddet av arbetstagare.

Enligt artikel 8 får provanställningsperioden inte överskrida sex månader. I fråga om visstidsanställningar ska medlemsstaterna säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning. Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär. Om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen får medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

Enligt artikel 9 får arbetsgivare inte vare sig förbjuda arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall. Parallell anställning kan dock begränsas i situationer där det är motiverat t.ex. av berättigade skäl som skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.

Avsikten är att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid genom bestämmelserna i artikel 10. I informationen om de centrala villkoren i arbetet ska arbetsgivaren uppge de så kallade referenstimman och referensdagarna då arbetstagaren kan beordras att arbeta. Arbetstagare kan inte beordras att arbeta under någon annan tid. I informationen om de centrala villkoren i arbetet ska det dessutom uppges hur lång tid i förväg arbetstagaren ska informeras om ett arbetspass. Om ett av eller båda kraven ovan inte uppfylls, ska arbetstagaren ha rätt att utan ogynnsamma konsekvenser tacka nej till arbetspasset. I artikeln föreskrivs det även om arbetstagarens rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommit med arbetstagaren.

I artikel 11 krävs det av medlemsstaterna att de vidtar en eller flera av följande åtgärder för att förebygga att otillbörliga metoder används i anknytning till avtal med varierande arbetstid. Åtgärderna är begränsad användning och varaktighet av avtal med varierande arbetstid, en presumtion, som går att motbevisa, om att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period eller andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

I artikel 12 föreskrivs det att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor. Detta gäller till exempel arbetstagare som vill övergå till ett heltidsarbete eller ett anställningsförhållande med fler garanterade avlönade arbetstimmar eller mindre föränderlig arbetstid. Arbetsgivaren ska svara skriftligen på begärandena inom en månad. När det gäller medelstora företag eller små företag får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.

Bestämmelser om obligatorisk utbildning finns i artikel 13 i direktivet. Om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning tillhandahålls utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och, om möjligt, sker under arbetstid.

I artikel 14 föreskrivs det att medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som

fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13. Enligt artikeln måste dessa regler dock iakttas det övergripande skyddet av arbetstagare.

2.5 Gemensamma bestämmelser

I kapitel IV i direktivet ingår krav som syftar till att säkerställa ett effektivt genomförande av direktivet.

I artikel 15 i direktivet föreskrivs det att medlemsstaterna i fråga om försummelser som hänförs till informationen om de centrala villkoren i arbetet kan välja ett eller båda av två olika sanktionssystem, dvs. att arbetstagaren antingen ska åtnjuta gynnsamma presumtioner som fastställs av medlemsstaten eller att arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ och i god tid få adekvat gottgörelse på ett ändamålsenligt sätt.

I artikel 16 föreskrivs det om gottgörelse (ändringssökande i finsk lagstiftning), och enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, även de vars anställningsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt direktivet.

Enligt artikel 17 som gäller skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder ska medlemsstaterna införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i direktivet.

I artikel 18 föreskrivs det om skydd mot uppsägning och bevisbörda. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet. Om en arbetstagare anser att han eller hon har blivit uppsagd eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan (exempelvis en behovsarbetstagare som inte längre anvisas uppdrag) på grund av att arbetstagaren tillämpar eller utövar de rättigheter som föreskrivs i direktivet, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämna motiverade skriftliga skäl till att uppsägningen skedde på andra grunder.

Enligt artikel 18.3 ska medlemsstaterna när arbetstagare för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum även vidta åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än det att arbetstagarna har utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet. I samma artikel föreskrivs det att medlemsstaterna inte ska vara skyldiga att tillämpa artikel 18.3 om bevisbörda på förfaranden där det åligger exempelvis domstolen att utreda fakta i målet. Artikel 18.3 om bevisbörda ska inte heller tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

I artikel 19 föreskrivs det att medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

2.6 Slutbestämmelser

Kapitel V i direktivet innehåller typiska slutbestämmelser för ett arbetsrättsligt direktiv samt bestämmelser i anknytning till genomförandet och ikraftträdandet. Direktivet innehåller minimiskyldigheter, vilket innebär att medlemsstaterna får erbjuda ett bättre skydd än det som garanteras i direktivet. I artikel 20 föreskrivs det att direktivet inte ska utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

Enligt artikel 21 ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa direktivet. Direktivet gäller även de anställningar som är i kraft vid ikraftträdandet av direktivet. I artikel 22 föreskrivs det dock att arbetsgivaren endast på begäran av en arbetstagare ska komplettera de nya kraven i fråga om information om de centrala villkoren i arbetet. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att en arbetstagare utesluts från de minimirättigheter som fastställs i direktivet.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

3.1 Helhet som gäller avtal med varierande arbetstid

3.1.1 Lagstiftning och praxis i fråga om varierande arbetstid

3.1.1.1 Lagstiftning om avtal med varierande arbetstid

Under sommaren 2018 trädde ändringar i lagstiftningen i kraft i syfte att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid och säkerställa att bestämmelserna om anställningstrygghet verkställs på ett effektivt sätt i fråga om dem. Ändringarna gällde arbetsavtalslagen, arbetstidslagen (872/2019), lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan *arbetarskyddstillsynslagen*).

Bestämmelser om villkor om varierande arbetstid finns i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen. Enligt 1 mom. avses med villkor om varierande arbetstid ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod utifrån det arbete arbetsgivaren kan erbjuda varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete.

Användningsområdet för avtal med varierande arbetstid är begränsat till situationer där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Detta framgår av 2 mom., enligt vilket det inte får avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte heller på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Enligt 3 mom. ska arbetsgivaren, om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, 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 sakkliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Enligt 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren i fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren ges en skriftlig redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft. I 2 kap. 11 § 2 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs dessutom om rätten till lön för sjukdomstid vid varierande arbetstid enligt de förutsättningar som anges i momentet och i 6 kap. 4 a § om lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid.

I 17 § 3 mom. i arbetstidslagen föreskrivs det om samtycke av en arbetstagare med varierande arbetstid för mertidsarbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen. Enligt momentet förutsätter mertidsarbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen att arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång, om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen. Samtycke kan också ges för en kortare tidsperiod åt gången. Dessutom föreskrivs det i 30 § 4 mom. i arbetstidslagen om tillfälle som ska ges en arbetstagare med varierande arbetstid att meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftförteckningen görs upp. Syftet med bestämmelserna har varit att förbättra möjligheterna för arbetstagare med varierande arbetstid att förutse kommande arbetsskift.

I lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) finns inga bestämmelser om avtal med varierande arbetstid.

3.1.1.2 Statistik om användningen av avtal med varierande arbetstid

Statistikcentralen har samlat in uppgifter om personer med avtal med varierande arbetstid i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning. Närmare bestämt gällde undersökningen så kallade nollavtal, med vilka man avser arbetsavtal där minimiantalet arbetstimmar är noll timmar (t.ex. 0–40 timmar i veckan).

År 2018⁶ var det genomsnittliga antalet löntagare som själva uppgav att de arbetade med nollavtal ca 106 000. Det var ungefär fem procent av alla löntagare i åldern 15–74 år. År 2014 var antalet arbetstagare med nollavtal 89 000.

Av arbetstagarna med nollavtal var ungefär hälften kvinnor och hälften män. Största delen av arbetstagarna med nollavtal var unga: en dryg tredjedel (37 procent) var yngre än 25 år och 66 procent var yngre än 34 år. Det fanns dock löntagare i alla åldrar som arbetade med den avtalsformen.

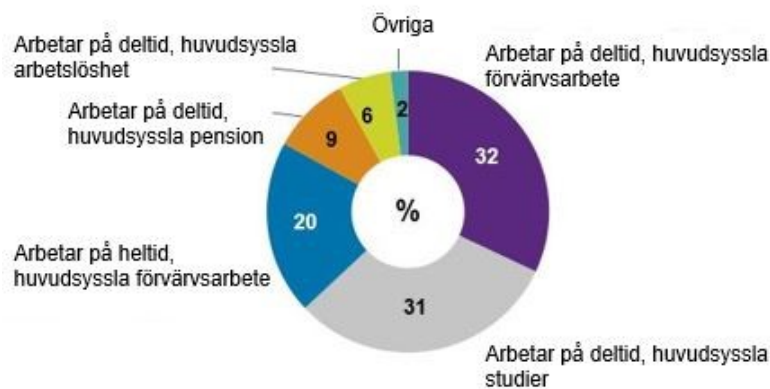
De som hade nollavtal arbetade främst deltid (77 procent). Den andel som arbetade heltid var 23 procent. De flesta, 62 procent, av arbetstagarna med nollavtal var tillsvidareanställda och 38 procent hade tidsbundna avtal. Uppgifterna om anställningsförhållandets art grundar sig på det som personerna själva uppgett.

⁶De uppgifter som gäller arbetskraftsundersökningen 2018 grundar sig på följande källa: Finlands officiella statistik (FOS): Arbetskraftsundersökning [e-publikation]. ISSN=1798-7849. Löntagarens nollavtal 2018. Helsingfors: Statistikcentralen.

Åtkomstsätt: https://www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_sv.html.

År 2018 fanns det flest arbetstagare med nollavtal inom branscherna för parti- och detaljhandel⁷ (17 000), social- och hälsovårdstjänster (15 000) samt hotell- och restaurangverksamhet (11 000). I relation till antalet löntagare inom branschen var nollavtal vanligast inom hotell- och restaurangbranschen där 15 procent av löntagarna hade nollavtal.

De som svarade på arbetskraftsundersökningen tillfrågades om arbetet med nollavtal baserar sig på personens egen önskan eller exempelvis beror på att arbete med något annat slags avtal inte varit möjligt eller det inte erbjudits något annat jobb. Statistikcentralen⁸ har kombinerat denna information med det som de intervjuade personerna uppgav som sin huvudsakliga sysselsättning och delat in arbetstagarna med nollavtal i de grupper som framgår av figur 1.



Källa: Arbetskraftsundersökning, Statistikcentralen

Figur 1: Arbetstagare med nollavtal indelade enligt huvudsyssla och arbetstid år 2018, procent

Källa: Arbetskraftsundersökning, Statistikcentralen

Den första gruppen består av dem som anser att studier är deras huvudsakliga sysselsättning. Deras andel av alla arbetstagare med nollavtal var 31 procent, till antalet 33 000. Av dem var 91 procent deltidsanställda. För dessa personer grundar sig arbetet med nollavtal främst på frivillighet: 56 procent av studerande som arbetar deltid uppgav att de själva hade önskat ingå ett nollavtal och att de inte heller gärna ville ha mer arbetstimmar (84 procent).

Den andra gruppen består av pensionärer och arbetsoförmögna, sammanlagt ca 10 000 personer, som utgjorde nio procent av dem som arbetade med nollavtal 2018. Också i denna grupp hade en klar majoritet, 77 procent, själv önskat ett nollavtal och ville ogärna ha mer arbetstimmar (84 procent).

⁷ I fråga om parti- och detaljhandeln bör det noteras att det med stöd av kollektivavtal inte är möjligt att tillämpa avtal med varierande arbetstid inom handeln.

⁸Uppgifterna baserar sig till dessa delar på en bloggtext av Anna Pärnänen, utvecklingschef vid Statistikcentralen: Pärnänen, Anna 2019. Nollatuntisopimuksella työskentelee hyvin sekalaista sakkia. Tieto&Trendit, Statistikcentralen. Åtkomstsätt: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2019/nollatuntisopimuksella-tyoskentelee-hyvin-sekalaista-sakkia-1/> (på finska)

Den tredje gruppen består av heltidsarbetande personer med förvärvsarbete som huvudsyssla. Dessa utgjorde 20 procent av dem som arbetar med nollavtal och var till antalet ca 21 000 år 2018. Jämfört med föregående grupp hade en avsevärt mindre andel, 33 procent, själv önskat ett nollavtal. Majoriteten (79 procent) ville inte ha mer arbetstimmar.

Den fjärde gruppen består av sådana deltidanställda som uppgav att förvärvsarbete är deras huvudsakliga sysselsättning. Dessa var ungefär 34 000, vilket är ungefär en tredjedel (32 procent) av alla arbetstagare med nollavtal 2018. För ungefär hälften var orsaken till deltidarbetet brist på heltidsarbete och ungefär hälften skulle också ha önskat mer arbetstimmar. En klar minoritet, 29 procent, hade själv önskat ett nollavtal.

En femte, mindre grupp (ca 6000 personer) bestod av personer som uppgav att de i huvudsak är arbetslösa och för vilka den främsta orsaken till deltidarbete med nollavtal var brist på heltidsarbete (96 procent).

Av de uppgifter ur arbetskraftsundersökningen som beskrivs ovan framgår sannolikt ännu inte fullt ut den effekt som de ändringar i bestämmelserna om varierande arbetstid som trädde i kraft 2018 har på användningen av nämnda avtalstyper.⁹

3.1.1.3 Bestämmelser i kollektivavtal

Kollektivavtal kan innehålla branschvisa bestämmelser som gäller avtal med varierande arbetstid. Bestämmelserna kan basera sig på den allmänna regleringskompetensen eller semidispositiva bestämmelser i arbetsavtalslagen eller arbetstidslagen. Riksomfattande föreningar har rätt att avtala bland annat om den ovan beskrivna skyldigheten att förhandla enligt 1 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid ska dock motsvara arbetsgivarens behov av arbetskraft. Om det ändå med kollektivavtal avtalas om någon annan granskningsperiod eller om ett förfarande som orsakas av att arbetstidsvillkoret och den faktiska arbetstiden inte överensstämmer, behöver granskningsperioden eller förhandlingskyldigheten enligt lagen inte tillämpas.

Till exempel i kollektivavtalet för handeln och kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen har man avtalat om granskningen av överensstämmelsen mellan det avtalade och det utförda arbetstidsvillkoret.¹⁰ Enligt kollektivavtalet för handeln är ett egentligt villkor med varierande arbetstid emellertid inte möjligt. I stället ska det enligt kollektivavtalet avtalas om en genomsnittlig minimiarbetstid per vecka i arbetsavtalet. Enligt kollektivavtalet ska veckoarbetstiden för en person som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka avtalas så att den motsvarar den faktiska veckoarbetstiden, om veckoarbetstiden utan grundad anledning är längre än arbetstiden enligt arbetsavtalet. Arbetsgivaren och den arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar ska granska om den utförda arbetstiden och timantalet enligt arbetsavtalet överensstämmer.

⁹ Statistiken om nollavtal har uppdaterats utifrån de uppgifter från arbetskraftsundersökningen för 2021 som Statistikcentralen publicerade i början av april 2022. Resultaten för 2021 ändrar inte nämnvärt den bild som tidigare år visat när det gäller personer som arbetar med nollavtal. Antalet studerande bland dem som arbetar med nollavtal har dock ökat. De nyaste uppgifterna ur arbetskraftsundersökningen kunde av tidtabellsskäl inte beaktas i beredningen av propositionen. Se. Pärnänen, Anna 2022. Nollatuntisopimuksella työskentelevät aiempaa useammin opiskelijoita. Tieto&Trendit, Statistikcentralen. Åtkomstsätt: [Nollatuntisopimuksella työskentelevät aiempaa useammin opiskelijoita | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#). (på finska)

¹⁰ Båda kollektivavtalen i exemplet finns tillgängliga i tjänsten Finlex.fi. Åtkomstsätt: <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>.

Granskningen av den utförda veckoarbetstiden ska göras med högst sex månaders mellanrum vid den tidpunkt som arbetsgivaren fastställer. Under vissa förutsättningar kan man avtala om längre intervall på högst ett år för granskningen. Vid granskningen ska betydande avvikelser från timantalet enligt arbetsavtalet motiveras skriftligt. Om granskningen leder till att timantalet i arbetsavtalet höjs, ska det förhöjda timantalet beaktas i uppgifterna för den vecka som planeras efter det. Man kan också separat för en arbetsplats komma överens om en annan tidpunkt då det genomförs.

Enligt villkoret om varierande arbetstid i kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen ska arbetsgivaren, om den utförda arbetstiden under de föregående tolv månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. Om man inte tillsammans avtalar om något annat ska villkoret för minimiarbetstiden bestämmas i enlighet med genomsnittet av den utförda arbetstiden under de föregående 12 månaderna. Minimiarbetstiden behöver dock inte fastställas på nytt, om den utförda arbetstiden avviker med i genomsnitt högst fyra timmar per vecka från minimiarbetstiden i arbetsavtalet. Om arbetsgivaren skriftligen på objektiva grunder kan visa att behovet av arbetskraft framöver är ett annat än genomsnittet av den utförda arbetstiden, fastställs villkoret för minimiarbetstiden i enlighet med denna arbetstid.

3.1.2 Bedömning av nuläget

3.1.2.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

Minsta förutsägbarhet i fråga om avtal med varierande arbetstid

Artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet gäller avtal med varierande arbetstid. Enligt den får arbetsgivaren inte beordra en arbetstagare att arbeta, om inte arbetet avses äga rum inom de referens-timmar och referensdagar som fastställs i den skriftliga informationen och arbetstagaren informeras om arbetspasset inom en rimlig tid i förväg.

Enligt 17 § i arbetstidslagen behöver arbetsgivaren arbetstagarens samtycke om arbetsgivaren vill överskrida minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Däremot kan arbetsgivaren inom minimiarbetstiden bestämma om förläggningen av arbetsskiftet. För närvarande innehåller lagstiftningen inget krav på sådana referenstimmar och referensdagar som avses i direktivet.

Enligt 30 § i arbetstidslagen ska arbetsskiftsförteckningen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Detta kan anses uppfylla kravet i artikel 10 på att arbetstagaren ska informeras om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg.

Artikel 10 innehåller också ett krav på att medlemsstaterna i fall där medlemsstaterna tillåter arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommit med arbetstagaren.

Ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen enligt 30 § i arbetstidslagen är i regel bindande för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har rätt att ändra arbetsskiftsförteckningen endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Av bestämmelsen eller dess förarbeten framgår inte hur man ska gå till väga i en situation där en ändring av arbetsskiftsförteckningen samtidigt innebär att ett arbetsskift ställs in eller vilket samband ändringen av arbetsskiftsförteckningen har med arbetstagarens rätt till full lön vid hinder för arbete enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen. Frågan lämnar i viss mån rum

för tolkning. Inom vissa branscher har det avtalats om detta i kollektivavtal. Genomförandet av direktivet förutsätter dock att rättsläget förtydligas.¹¹

Enligt artikel 18 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet. Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet får begära att arbetsgivaren lämna vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska lämna sina skäl skriftligen. I ingressen till direktivet anges som åtgärd med motsvarande verkan att behövsarbetstagare inte längre tilldelas arbetsuppgifter.

Enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning åtminstone inte anses anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren. Enligt förarbetena till lagen grundar sig bestämmelsen på 21 § i grundlagen samt Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Enligt konventionen får ett skäl för uppsägning inte vara att en arbetstagare har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning. Inte heller det att arbetstagaren har kontaktat en behörig myndighet, t.ex. arbetarskyddsmyndigheten eller jämställdhetsombudsmannens byrå, berättigar uppsägning av arbetstagarens anställningsförhållande (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den, nedan *RP 157/2000 rd*, s. 107). Arbetsgivarens verksamhet styrs också av bestämmelserna om krav på opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. I rättspraxis har det att en arbetstagare försätts i ofördelaktig ställning på grund av att arbetstagaren har vänt sig till arbetarskyddsmyndigheten ansetts uppfylla rekvisitet för sådan diskriminering i arbetslivet på grund av facklig verksamhet som förbjuds i strafflagen (39/1889) (HD:2018:46).¹² Den nationella lagstiftningen kan anses uppfylla kraven i direktivet till den del att det både är förbjudet att avsluta ett anställningsförhållande och att annars försätta en arbetstagare i ofördelaktig ställning på grund av att arbetstagaren har åberopat tillgängliga rättsmedel.

Enligt 9 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts. I lagen finns däremot inga bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge en arbetstagare med varierande arbetstid en skriftlig motivering till att arbetstagaren med varierande arbetstid inte längre erbjuds arbetsuppgifter. Till denna del förutsätter bestämmelserna i direktivet att den nationella lagstiftningen ändras.

¹¹ Konsekvenser av ändringar i arbetsskift för arbetsgivarens skyldighet att betala lön har behandlats i fallen HD 1988:127 och HD 1992:171. Fallen gäller inte avtal med varierande arbetstid.

¹² I fallet hade arbetstagare B framfört klagomål till arbetarskyddsmyndigheten om att arbetstagarens chef behandlade honom eller henne osakligt på arbetsplatsen. Medan arbetarskyddsärendet varit anhängigt hade styrelsen för det förbund som var B:s arbetsgivare beslutat att säga upp B:s arbetsavtal. Högsta domstolen ansåg att begäran om behandling hos arbetarskyddsmyndigheten var sådan facklig verksamhet som avses i straffbestämmelsen om diskriminering i arbetslivet. Eftersom det ansågs att begäran faktiskt hade inverkat på styrelsens beslut att säga upp B:s arbetsavtal, dömdes B:s chef, som i egenskap av styrelsemedlem hade röstat för uppsägningen, till ett straff för diskriminering i arbetslivet.

3.1.2.2 Ändringar som föranleds av behov av nationella bestämmelser

Enligt regeringsprogrammet ska etablering av arbetstiden för personer som arbetar varierande arbetstid fastställas i lag.

Ändringsbehoven hänför sig till situationer där den utförda arbetstiden kontinuerligt är på en högre nivå än minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet så att arbetstidsvillkoret inte motsvarar det faktiska behovet av arbetskraft. Det att minimiarbetstiden överskrids kontinuerligt inverkar dels på möjligheten för en arbetstagare med varierande arbetstid att planera och förutse sin arbetstid och fritid, då arbetstagaren tilldelas mer arbete än minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Dels kan arbetstagarens ställning, eftersom det inte har överenskommit om en högre minimiarbetstid i arbetsavtalet, vara svag i de situationer då arbetsgivaren av en eller annan orsak återgår till att endast tilldela arbetstagaren arbetstimmar i enlighet med minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet.

Skyldigheten att förhandla enligt 1 kap. 11 § i den gällande arbetsavtalslagen tryggar arbetstagarens ställning, men förutsätter dock en begäran från arbetstagaren. I praktiken är arbetstagarens förhandlingsposition svag i en sådan situation.

Däremot måste man beakta arbetsgivarens behov av avtal med varierande arbetstid som beror på oförutsedd variation i behovet av arbetskraft. Arbetstiden för en person med varierande arbetstid kan genuint variera mellan den minimiarbetstid och den maximiarbetstid som överenskommit i arbetsavtalet så att en så kallad etablering på en viss nivå (ett visst timantal) inte nödvändigtvis går att styrka.

I arbetslivet finns också för närvarande mekanismer, utifrån vilka arbetsgivaren och arbetstagaren med vissa intervaller granskar arbetstiden enligt arbetsavtalet och den utförda arbetstiden. I överensstämmelse med regeringsprogrammet är det nödvändigt att föreskriva om en motsvarande granskningskyldighet i lagstiftningen, med beaktande av behov och omständigheter både hos arbetsgivarna och arbetstagare med varierande arbetstid.

3.1.2.3 Behovet av avtal med varierande arbetstid inom arbetslivet och de nackdelar som hänför sig till användningen av dem

De vanligaste orsakerna till att företag använder avtal med varierande arbetstid hänför sig till ett varierande behov av arbetskraft, vilket i sin tur beror på att efterfrågan varierar enligt konjunkturerna, att den är period- eller säsongbetonad eller att den varierar mellan olika veckodagar och tider på dygnet. Med hjälp av avtal med varierande arbetstid kan företagen hantera användningen av arbetskraft och rikta in personalresurser på de tider då behovet av arbetskraft är störst.

Behoven hos små företag och arbetsgivare av att använda avtal med varierande arbetstid hänför sig ofta till att det endast finns en liten mängd arbete att erbjuda sporadiskt. En utmaning för arbetsgivaren är också att snabbt hitta en arbetstagare för den arbetsuppgift som står till buds. Genom avtal med varierande arbetstid strävar man efter att på ett flexibelt sätt uppfylla dessa kortvariga behov av arbetskraft.

Ur arbetstagarnas synvinkel kan avtal med varierande arbetstid underlätta till exempel samordning av arbete och studier. Även pensionärer och personer som vill skaffa tillfälliga extra inkomster kan genom avtal med varierande arbetstid få möjlighet att arbeta när det passar dem bäst med tanke på den egna livssituationen.

Avtal med varierande arbetstid medför också nackdelar, av vilka en av de viktigaste gäller förutsägbarheten. Användningen av avtal med varierande arbetstid för att täcka ett oförutsett och

plötsligt behov av arbetskraft innebär att det är svårt för arbetstagaren att förbereda sig på när det uppstår behov av en arbetsinsats och när det inte gör det.

3.2 Information om de centrala villkoren i arbetet

Informationsdirektivet, som är föregångare till arbetsvillkorsdirektivet, har till sina centrala delar genomförts genom 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen som gäller arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren information om de centrala villkoren i arbetet. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av paragrafens 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Bestämmelser om vad informationen åtminstone ska innehålla finns i 2 mom. Av informationen ska åtminstone framgå arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe, den tidpunkt då arbetet inleds, den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös, prøvotiden, den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen, arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter, det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet, de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden, den tillämpade arbetstiden samt i fråga om eventuell varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft, hur semestern bestäms samt uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska av informationen dessutom framgå hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Om något villkor i en arbetstagares arbete ändras ska arbetsgivaren enligt 3 mom. ge arbetstagaren skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen. Skyldigheten gäller dock inte situationer där ändringen av ett villkor som tillämpas i anställningsförhållandet beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I 4 mom. finns bestämmelser om den information om de centrala villkoren i arbetet som ska ges i fråga om hyrt arbete. Enligt momentet ska informationen i fråga om hyrt arbete ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. I fråga om hyrt arbete för viss tid på arbetsgivarens initiativ ska informationen också innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

RP 60/2022 rd

Informationen om de centrala villkoren i anställningsförhållandet är en informativ förteckning över de villkor som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om. Arbetsgivarens information i sig skapar inte några rättigheter eller skyldigheter för parterna i arbetsavtalet (RP 157/2000 rd, s. 75).

Enligt informationsdirektivet, som är föregångare till arbetsvillkorsdirektivet, gäller den i arbetsavtalslagen föreskrivna skyldigheten för arbetsgivaren att ge skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet sådana visstidsanställningar som varar i minst en månad. Enligt bestämmelsen om tillämpningsområde i arbetsvillkorsdirektivet har medlemsstaterna möjlighet att inte tillämpa direktivet på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Det undantag i tillämpningsområdet som tillåts enligt arbetsvillkorsdirektivet är således striktare än i den gällande arbetsavtalslagen. Det bör föreskrivas att möjligheten att avvika från skyldigheten att ge skriftlig information endast gäller sådana mycket korta anställningsförhållanden för vilka undantag tillåts enligt direktivet. I beräkningen av den arbetstid som påverkar skyldigheten att ge information ska också arbete som utförts för arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet beaktas.

De uppgifter som anges i artiklarna 4 och 7 i arbetsvillkorsdirektivet är också i viss mån mer omfattande än de uppgifter som anges i den gällande lagen. Förteckningen i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen behöver kompletteras med de delar som saknas. I direktivet föreskrivs dessutom strängare än i den gällande lagen om tidpunkten då informationen ska ges. Enligt direktivet ska en del av uppgifterna ges inom en vecka och en del inom en månad från det att arbetet inleds, medan informationen enligt arbetsavtalslagen i regel ska ges senast före utgången av den första lönebetalningsperioden. Tidsfristerna i lagen behöver ändras så att de överensstämmer med kraven i arbetsvillkorsdirektivet.

En del av kraven i artikel 4 i arbetsvillkorsdirektivet gäller också arbete till sjöss. För närvarande finns det dock inga bestämmelser om separat information om villkoren i arbetet i lagen om sjöarbetsavtal, utan de centrala villkoren i arbetet ska anges i ett skriftligt arbetsavtal.

I fråga om tjänsteinnehavare i kommunerna och de välfärdsområden som inleder sin verksamhet vid ingången av 2023 bör bestämmelser om de ändringar som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter tas in i 9 § om tjänsteförordnande i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

3.3 Övergång till en tryggare anställningsform

Enligt artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders anställning hos samma arbetsgivare, och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt, och få ett motiverat skriftligt svar på sin begäran. Arbetsgivaren ska ge ett skriftligt svar inom en månad från det att begäran lämnades. Inom små och medelstora företag är det dock möjligt att förlänga tiden för svaret till tre månader och även att tillåta muntliga svar när en begäran med samma innehåll upprepas. I skäl 36 till direktivet nämns övergång till heltidsanställning eller tillsvidareanställning som exempel på en mer förutsägbar och tryggare anställningsform.

Enligt arbetsavtalslagens 2 kap. 6 § om information om platser som blir lediga ska arbetsgivaren enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter

att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

Deltidsanställda kan också erbjudas möjligheter att övergå till en tryggare och mer förutsägbar anställningsform i och med skyldigheten att erbjuda deltidanställda mer arbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren, om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, erbjuda de deltidanställda dessa arbeten oberoende av skyldigheten att återanställa arbetstagare enligt 6 kap. 6 §. Om mottagandet av arbetet förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, ska arbetstagaren ges sådan utbildning.

En arbetstagare har alltid möjlighet att av arbetsgivaren begära ett längre arbetsavtal för viss tid eller ett arbetsavtal som gäller tills vidare, eller en ökning av arbetstiden enligt arbetsavtalet. I den gällande lagstiftningen föreskrivs det dock inte på det sätt som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet om arbetsgivarens skyldighet att ge ett skriftligt motiverat svar på en arbetstagares begäran. Genomförandet av direktivet förutsätter att bestämmelser om detta tas in i arbetsavtalslagen. För att jämka den administrativa börda som det innebär för arbetsgivaren att utarbeta svar är det dock ändamålsenligt att i lagen utnyttja den flexibilitet som direktivet tillåter för små och medelstora företag samt att göra det möjligt att ge ett muntligt svar när en arbetstagare inom en kort tid framställer en begäran med motsvarande innehåll.

De ovan beskrivna ändringar som artikel 12 i direktivet förutsätter behöver göras också i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt av konsekvensskäl i lagen om sjöarbetsavtal även om det sistnämnda inte förutsätts i direktivet.

3.4 Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

Enligt artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet ska, om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, sådan utbildning tillhandahållas utan kostnad för arbetstagaren. Dessutom ska deltagande i sådan utbildning räknas som arbetstid och, om möjligt, ske under arbetstid. I skäl 37 till direktivet preciseras dessutom att skyldigheten inte omfattar yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagare behöver för att erhålla, upprätthålla eller förnya en yrkeskvalifikation så länge arbetsgivaren inte enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldig att tillhandahålla den till arbetstagaren.

I den gällande arbetslagstiftningen finns i praktiken endast några sådana bestämmelser som förpliktar arbetsgivaren att under ett anställningsförhållande ordna utbildning för arbetstagaren. Enligt ovannämnda 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren ges utbildning, om mottagandet av mertidsarbete för en arbetstagare som arbetar på deltid förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna. Också enligt bestämmelsen om skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna – som erbjuds som alternativ till uppsägning – förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig. Arbetsgivaren kan ordna utbildningen själv eller på något annat sätt. Om utbildningen kan anses vara ändamålsenlig och skälig ska med hjälp av en helhetsbedömning avgöras från fall till fall (RP 157/2000 rd, s. 111).

Utöver det som nämns ovan ska arbetsgivaren, enligt arbetsavtalslagens 2 kap. 1 § om arbetsgivarens allmänna förpliktelse, se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets

RP 60/2022 rd

verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Enligt motiveringen till bestämmelsen avses med detta t.ex. handledning, inskolning eller utbildning, allt beroende på de krav som förändringarna föranleder (RP 157/2000 rd, s. 72).

I 14 § i arbetarskyddslagen (738/2002) finns bestämmelser om undervisning och handledning för arbetstagarna. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren bland annat ge arbetstagarna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetsätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk.

Arbetsgivarens skyldighet att ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete kan också grunda sig på annan lagstiftning. I lagstiftningen för olika branscher kan det föreskrivas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete eller se till att arbetstagaren deltar i utbildningen. Utöver lagstiftningen kan också arbets- eller tjänstekollektivavtal innehålla sådana bestämmelser.

När utbildning ska räknas som arbetstid bestäms i enlighet med 3 § i den gällande arbetstidslagen och förarbetena till den (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till arbetstidslag och till vissa lagar som har samband med den, nedan *RP 158/2018 rd*). Enligt 3 § 1 mom. i arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Enligt arbetstidslagen är vilotid den tid som inte enligt arbetstidslagen ska räknas som arbetstid. Enligt motiveringen till 3 § i arbetstidslagen är utbildningar ”ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter och dessutom förutsätts att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 1 mom. avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i enlighet med definitionen. Den tid som på arbetsplatsen används för inskolning av arbetstagaren är arbetstid. Det kan till exempel vara fråga om utbildning i ett nytt datasystem eller en ny maskin som används i arbetet. Däremot räknas frivillig utbildning vars syfte till exempel är att på allmän nivå förbättra eller upprätthålla arbetstagarens kompetens och yrkesskicklighet och som inte kan ses som en del av det av arbetstagaren utförda arbetet inte in i arbetstiden.”

I arbetstidslagen eller regeringspropositionen om den tar man inte ställning till ordnandet av utbildning under arbetstiden, dvs. inom arbetstagarens dagliga arbetstid. Det är sannolikt att praxis i fråga om detta varierar i arbetslivet beroende på bland annat hurdan arbetstidsförläggning som tillämpas på arbetsplatsen och när utbildningar erbjuds i respektive fall. Enligt ordalydelsen i direktivet är det dock inte fråga om ett absolut krav.

Det kan antas att det är kostnadsfritt för arbetstagaren att delta i utbildningar när det är fråga om sådana ovan beskrivna skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda utbildning som föreskrivs i arbetslagstiftningen. Det är dock inte uteslutet att sådan utbildning som arbetsgivaren är skyldig att ordna med stöd av någon annan lag eller ett arbets- eller tjänstekollektivavtal kan medföra kostnader för arbetstagaren. För att säkerställa att direktivet genomförs på korrekt sätt är det motiverat att föreskriva om kostnadsfrihet för arbetstagare i fråga om sådan utbildning som arbetsgivaren föreläggs att erbjuda. Det är ändamålsenligt att samtidigt också föreskriva om att utbildningen ska räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie ar-

betsskift, även om den nationella lagstiftningen i fråga om det förstnämnda verkar uppfylla kraven i direktivet. En motsvarande bestämmelse behöver fogas till lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

3.5 Bestämmelser i direktivet som inte förutsätter nationellt genomförande

I arbetsvillkorsdirektivet finns vissa bestämmelser, i fråga om vilka det bedöms att den nationella lagstiftningen redan uppfyller de krav som ställs i direktivet.

Artikel 8 om längsta varaktighet för provanställning förutsätter inga ändringar i den nationella lagstiftningen. Enligt 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om en provotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan provotiden går ut underrätta arbetstagaren om att provotiden förlängs. I ett anställningsförhållande för viss tid får provotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. I rättspraxis har dessutom konstaterats att om arbetsgivaren och arbetstagaren efter det att anställningsförhållandet upphörde ingår ett nytt arbetsavtal, kan villkoret med provotid tillämpas endast om en längre tid har förflutit efter det föregående anställningsförhållandet eller arbetstagarens uppgifter i det nya anställningsförhållandet avviker väsentligt från de tidigare uppgifterna (Se HD 1986 II 52 och HD 1995:103). Den nationella lagstiftningen kan bedömas vara förenlig med direktivet.

Artikel 9 om parallell anställning medför inget behov av att ändra den nationella lagstiftningen. Enligt arbetsavtalslagens 3 kap. 3 § om konkurrerande verksamhet får en arbetstagare inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren. Enligt förarbetena till lagen innebär begränsningen i fråga om konkurrerande verksamhet inte att arbetsgivaren har ensamrätt att utnyttja arbetskapaciteten hos sina arbetstagare. Exempelvis ska en deltidsanställd ha rätt att söka sig till arbete enligt hans eller hennes yrke hos en annan arbetsgivare, om inte något annat följer av arbetsuppgiftens särskilda natur (RP 157/2000 rd, s. 84). I direktivet förutsätts inte helt o begränsad tillåtelse av konkurrerande verksamhet. I direktivet tillåts medlemsstaterna att fastställa villkor för när arbetsgivarna kan begränsa konkurrerande verksamhet på objektiva grunder. Sådana är till exempel skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter. Det är inte tillåtet att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att denna i enlighet med sina rättigheter tar emot arbete av en annan arbetsgivare. Den nationella lagstiftningen om förbud mot repressalier beskrivs närmare i avsnitt 3.1.2.1 om bedömning av nuläget.

Enligt artikel 11 i direktivet ska medlemsstaterna, om de tillåter behovsavtal, vidta en eller flera av de åtgärder som anges i punkt 11 a–c för att förebygga otillbörliga metoder. I Finland har det nationellt föreskrivits om åtgärder som begränsar användningen av avtal med varierande arbetstid. Enligt 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen får det inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Dessutom får minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Den granskningskyldighet som föreslås i propositionen kan också bedömas förhindra missbruk i samband med användningen av avtal med varierande arbetstid. Lagstiftningen kan bedömas uppfylla kraven i direktivet.

Artikel 14 i direktivet gäller avvikelse genom kollektivavtal från vissa artiklar i direktivet under vissa förutsättningar. Genomförandet av artikeln förutsätter i sig inga nationella regleringsåtgärder. Parternas möjlighet att i kollektivavtal avtala om de artiklar som anges i direktivet grundar sig på den allmänna regleringskompetensen eller semidispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen. Det föreslås att förteckningen över semidispositiva bestämmelser i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och lagen om sjöarbetsavtal kompletteras så att den motsvarar ändringarna i de lagarna. I fråga om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden följer möjligheten att avtala på annat sätt av lagen om kommunernas och välfärdsområdenas tjänstekollektivavtal (669/1970).

Artikel 15 om presumtion och tvistlösning medför inget behov av att ändra den nationella lagstiftningen. Om arbetsgivaren inte ger arbetstagaren den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet, har arbetstagaren möjlighet att lämna in en begäran om tillsyn hos arbetarskyddsmyndigheten. Enligt 13 § i arbetarskyddstillsynslagen kan en i lagen definierad inspektör med stöd av en anvisning eller uppmaning ålägga arbetsgivaren att ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Om arbetsgivaren underlåter att iaktta anvisningen eller uppmaningen kan arbetarskyddsmyndigheten med stöd av 15 § och vid behov förordat med vite ålägga arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet. Om arbetsgivaren underlåter att fullgöra sin skyldighet att ge skriftlig information kan arbetsgivaren också dömas till böter för överträdelse av arbetsavtalslagen med stöd av 13 kap. 11 § i arbetsavtalslagen.

Artikel 16 om rätt till gottgörelse och artikel 17 om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder medför inget behov av att ändra lagstiftningen. Det civilrättsliga tvistlösningsförfarandet, dvs. arbetstagarens rätt att väcka talan, kan anses uppfylla de krav som ställs i artikel 16 i direktivet. Om en arbetstagare anser att hans eller hennes rättigheter har kränkts, kan arbetstagaren väcka talan mot arbetsgivaren i tingsrätten. Rätten att väcka talan gäller både den tid anställningsförhållandet är i kraft och tiden efter att det upphört. I fråga om det senare ska de tider för väckande av talan som anges i lagen dock beaktas. Utöver rätten att väcka talan har arbetstagaren också rätt att lämna in en begäran om tillsyn hos arbetarskyddsmyndigheten. Förbudet mot repressalier behandlas ovan i avsnitt 3.1.2.1. Enligt artikel 17 gäller förbudet mot repressalier också arbetstagarrepresentanter. Bestämmelser om förhöjt uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud finns i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Att kränka arbetstagarrepresentanters rättigheter är likaså straffbart enligt strafflagen.

Artikel 18 om skydd mot uppsägning och bevisbörd medför, förutom punkt 2 i artikeln, inget behov av ändringar i den nationella lagstiftningen. Enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning åtminstone inte anses anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren. Detta och förbudet mot repressalier behandlas närmare ovan i avsnitt 3.1.2.1. Enligt 9 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren också på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts. I fråga om arbetstagare med varierande arbetstid förutsätter genomförandet av artikel 18.2 ändringar i den nationella lagstiftningen (se nedan).

Enligt artikel 18.3 ska medlemsstaterna när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1. Enligt artikel 18.6 ska punkt 3 inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Enligt 5 kap. 1 och 2 § i rättegångsbalken (4/1734) väcks talan i tvistemål genom att en skriftlig stämningsansökan tillställs tingsrättens kansli. I stämningsansökan ska uppges bland annat kärandens preciserade yrkande, de omständigheter som yrkandet grundar sig på samt i den mån det är möjligt de bevis som käranden har för avsikt att lägga fram till stöd för sitt käromål och vad som ska styrkas med varje bevis. Enligt 17 kap. 2 § ska en part i ett tvistemål styrka de omständigheter som partens yrkande eller motsättande grundar sig på. För att en omständighet ska kunna läggas till grund för domen krävs det att parten har lagt fram trovärdiga bevis för omständigheten. Denna allmänna bestämmelse i rättegångsbalken gäller också arbetsrättsliga tvistemål, om inte något annat föreskrivs separat om fördelningen av bevisbördan¹³. I tvister om upphävande av anställningsförhållanden har det enligt vedertagen praxis ansetts att arbetsgivaren har bevisbördan i fråga om grunden för att upphäva ett anställningsförhållande. I brottmål ska käranden styrka de omständigheter som straffyrkandet grundar sig på. Finlands allmänna bestämmelser om bevisbördan i tvistemål och bevisbördan för arbetsgivaren i fråga om grunden för att upphäva ett anställningsförhållande kan anses uppfylla kraven i direktivet.

Enligt artikel 19 i direktivet ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet eller mot befintliga bestämmelser som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Enligt arbetsavtalslagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i arbetsavtalslagens 2 kap. 4 § 1 eller 2 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet dömas till böter för överträdelse av arbetsavtalslagen. I 12 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om ersättning till arbetstagaren för ogrundat upphävande av arbetsavtal eller för annan skada som orsakats av arbetstagaren på grund av brott mot lagen. Arbetstagaren skyddas också genom lagstiftning om bestämmelsernas tvingande natur. De mest klandervärda arbetsbrotten är straffbara enligt strafflagen. Det nationella påföljdssystemet anses i princip uppfylla de krav som ställs i direktivet. För att trygga arbetstagarens ställning föreslås det dock i propositionen att det läggs till en möjlighet för arbetarskyddsmyndigheten att meddela arbetsgivare en uppmaning om de bryter mot vissa förpliktelser i den nationella lagstiftningen som följer av direktivet.

4 Målsättning

Genom denna proposition genomförs arbetsvillkorsdirektivet och samtidigt genomförs också de lagstiftningsåtgärder som gäller avtal med varierande arbetstid och som hänför sig till regeringsprogrammet.

Syftet med de bestämmelser som grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden. Bestämmelserna förbättrar särskilt ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid och för arbetstagare i kortvariga anställningsförhållanden.

Genom de ändringar som gäller avtal med varierande arbetstid och baserar sig på regeringsprogrammet strävar man efter att bättre än för närvarande se till att den avtalade minimiarbetstiden motsvarar arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft.

¹³ Till exempel enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen anses en uppsägning, om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

5 Förslagen och deras konsekvenser

5.1 De viktigaste förslagen

5.1.1 Skriftlig information om villkoren i arbetet

Enligt den gällande arbetsavtalslagen ska arbetstagaren få skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Det föreslås att innehållet i denna skriftliga information utvidgas jämfört med det nuvarande. De nya uppgifterna gäller rätten till utbildning, uppsägningsförfarande, användarföretag vid hyrt arbete samt social trygghet som arbetsgivaren ansvarar för. Dessutom gäller de nya uppgifterna särskilda krav som hänför sig till planeringen av arbetsskift när det gäller avtal med varierande arbetstid.

Det föreslås att informationen om de centrala villkoren i arbetet ska ges snabbare än för närvarande. Största delen av uppgifterna ska ges inom sju dagar från det att arbetet inleds. En del av uppgifterna får ges inom en månad från det att arbetet inleds. Om uppgifterna ändras ska information om detta ges senast när ändringen träder i kraft. För närvarande ska informationen ges senast före utgången av den första lönebetalningsperioden, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Arbetstagarna ska informeras om en ändring så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

Dessutom föreslås det att informationen ska ges också vid kortare anställningsförhållanden. Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid i genomsnitt uppgår till högst tre timmar per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. För närvarande ska arbetsgivaren ge skriftlig information om villkoren, om anställningsförhållandet gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad.

Det föreslås att skyldigheten att ge information utvidgas till att gälla även tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden. Enligt propositionen ska en del av uppgifterna ges i tjänsteförordnandet och en del separat som skriftlig information. På motsvarande sätt ska vid arbete till sjöss en del av uppgifterna ges i arbetsavtalet och en del separat som skriftlig information.

Ändringarna baserar sig på kraven i arbetsvillkorsdirektivet.

I anknytning till att innehållet i informationen utvidgas föreslås det att vissa av arbetsgivarens skyldigheter att ge information upphävs i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) och lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), eftersom uppgifterna i fortsättningen omfattas av den skriftliga information om de centrala villkoren i arbetet som arbetsgivaren ska ge arbetstagaren.

5.1.2 Fastställande av etableringen av arbetstiden i avtal med varierande arbetstid

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetstiden granskas med jämna mellanrum i arrangemang för varierande arbetstid. 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.

I denna proposition föreslås det att etableringen av arbetstiden fastställs i avtal med varierande arbetstid genom att granskningskyldigheten ändras. Arbetsgivaren ska med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av arbetstidsvillkoret enligt arbetsavtalet. Om antalet arbetstimmar

under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren inom en månad från granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om tidpunkten för granskningen och på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare lägga fram skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den.

Ändringen hänför sig inte till genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet, utan den baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering. Det är ändamålsenligt att genomföra den föreslagna ändringen i samband med genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet, eftersom båda hänför sig till arrangemang för varierande arbetstid.

5.1.3 Planeringen av arbetsskift i arrangemang för varierande arbetstid

Det föreslås att arbetstidslagen ändras så att de nuvarande särskilda krav i fråga om planeringen av arbetsskift som gäller avtal med varierande arbetstid och de kommande sådana krav som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter samlas i en bestämmelse. I den föreslagna bestämmelsen föreskrivs för det första om i vilka situationer arbetsgivaren behöver samtycke av en arbetstagare för att kunna påföra arbetstagaren arbetsskift. På samma sätt som i nuläget krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknas i arbetsskiftförteckningen, om arbetstiden överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Dessutom behövs samtycke om arbetsskiftet infaller utanför de veckodagar eller tider som meddelats i informationen om villkoren i arbetet. Det sistnämnda kravet baserar sig på arbetsvillkorsdirektivet.

Dessutom föreslås det att det i arbetstidslagen tas in en bestämmelse om en skyldighet att betala ersättning. Bestämmelsen gäller situationer där arbetsgivaren ställer in arbetsskift för en arbetstagare med varierande arbetstid. Bestämmelsen ska tillämpas endast i fall där arbetstagaren inte har rätt till lön eller ersättning med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande arbetsskift. Om arbetstagaren inte har rätt till någon annan lön eller ersättning, ska en skälig ersättning betalas för att ett arbetsskift ställs in, om arbetsskiftet ställs in mindre än 48 timmar före arbetsskiftets början.

5.1.4 Övriga förslag

I propositionen föreslås det att det till arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden fogas en bestämmelse, enligt vilken en utbildning ska vara kostnadsfri för arbetstagaren, om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren utbildningen för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som arbetstagaren anställts för. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

I de nämnda lagarna föreslås dessutom en bestämmelse, enligt vilken en arbetstagare som frågar om möjlighet att övergå till en tryggare anställningsform har rätt att på begäran få ett skriftligt svar av arbetsgivaren.

Dessa förslag grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet.

5.2 De huvudsakliga konsekvenserna

5.2.1 Ekonomiska konsekvenser

5.2.1.1 Konsekvenser för företagen

Kostnader för granskning av arbetstiden

Avtal med varierande arbetstid är för närvarande förenade med ett krav på att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren ska förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret, om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft. I propositionen föreslås det att arbetstiden i fortsättningen ska granskas med 12 månaders mellanrum. Samtidigt föreslås det att granskningsskyldigheten stärks så att arbetsgivaren ska erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret, om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå.

Granskningsskyldigheten medför kostnader för arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska jämföra arbetstidsvillkoret i arbetsavtalet med den utförda arbetstiden under granskningsperioden och med behovet av arbetskraft. Granskningen förutsätter i praktiken att arbetstidsbokföringen för ett år undersöks. Granskningen uppskattas ta i genomsnitt ca 45 minuter per arbetstagare. Den tid som granskningen tar varierar dock sannolikt mycket mellan enskilda fall.

Enligt uppgifter från Statistikcentralen var det genomsnittliga antalet löntagare med nollavtal år 2018 ca 106 000, vilket motsvarade ca 5 procent av löntagarna. Granskningsskyldigheten ska dock inte gälla fall där nollavtal har ingåtts på arbetstagarens initiativ. Enligt Statistikcentralen har ca 40 procent av arbetstagarna med nollavtal önskat ett sådant flexibelt arbetsavtal.¹⁴ Därmed beräknas det att 63 600 nollavtal omfattas av granskningsskyldigheten. Samtidigt bör det dock noteras att endast sådana avtal där det minsta antalet utlovade arbetstimmar är noll timmar (t.ex. 0–40 timmar i veckan) betraktas som nollavtal i Statistikcentralens statistik. Utöver dessa omfattar granskningsskyldigheten sådana avtal där minimiarbetstiden är högre men arbetstiden trots det varierar. Antalet sådana avtal är okänt, men det uppskattas vara mindre än antalet egentliga nollavtal.¹⁵ Vid utarbetandet av konsekvensbedömningen antas antalet avtal som omfattas av granskningsskyldigheten uppgå till 90 000.

Utifrån dessa antaganden är den kostnad som granskningsskyldigheten medför för arbetsgivarna enligt arbets- och näringsministeriets räknare för bedömning av regleringsbördan sammanlagt ungefär två miljoner euro. Merparten av kostnaderna berör företag och en mindre del den ofrentliga sektorn. Däremot bör det noteras att den nya granskningsskyldigheten ersätter den

¹⁴ Pärnänen, Anna 2019. Nollatuntisopimuksella työskentelee hyvin sekalaista sakkia. Tieto&Trendit, Statistikcentralen. Åtkomstsätt: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2019/nollatuntisopimuksella-tyoskentelee-hyvin-sekalaista-sakkia-1/>.

¹⁵ I arbetskraftsundersökningen för 2021 finns uppgifter också om personer för vilka det avtalats om ett minimiantal timmar. Uppgifterna kunde av tidtabellsskäl inte beaktas vid bedömningen av propositionens konsekvenser. Se Sutela, Hanna 2022. Kiinteä työaika yleisempi miehillä, epätyypilliset työajat nuorilla ja vanhoilla. Tieto&Trendit, Statistikcentralen. Åtkomstsätt: [Kiinteä työaika yleisempi miehillä, epätyypilliset työajat nuorilla ja vanhoilla | Tieto&Trendit \(stat.fi\)](https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2022/kiintea-tyoaika-yleisempi-miehillä-epätyypilliset-työajat-nuorilla-ja-vanhoilla).

granskningsskyldighet som ingår i den gällande lagen. Därmed är de kostnader som de föreslagna ändringarna medför något mindre.

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren tidpunkten för granskningen och på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare lägga fram skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den. Om det beräknas ta tio minuter per arbetstagare att meddela tidpunkten för granskningen blir kostnaden för arbetsgivarna 420 000 euro. Att utarbeta den skriftliga informationen uppskattas ta i genomsnitt ca 45 minuter per arbetstagare. Informationen utarbetas dock endast på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare. Antar man att tio procent av de arbetstagare som omfattas av granskningsskyldigheten årligen begär ut informationen, blir kostnaden för arbetsgivarna 190 000 euro.

De kostnader som granskningsskyldigheten, informerandet om tidpunkten för granskningen och den information som ska ges på begäran medför för arbetsgivarna uppgår utifrån de ovan beskrivna antagandena till 2,5 miljoner euro. Antagandena är dock förenade med osäkerhet och därför kan kostnadsintervallet uppskattas vara 2–3 miljoner euro.

Enligt Statistikcentralen fanns det till antalet flest arbetstagare med nollavtal inom branscherna för parti- och detaljhandel, social- och hälsovårdstjänster samt hotell- och restaurangverksamhet. I relation till antalet löntagare inom branschen var nollavtal vanligast inom hotell- och restaurangbranschen där 15 procent av löntagarna hade nollavtal 2018. Kostnaderna kan således antas gälla framför allt dessa branscher. Enligt materialet från Statistikcentralens arbetskraftsundersökning 2018 har de arbetsplatser där personer med nollavtal arbetar ett något lägre antal anställda än genomsnittet, men skillnaden är inte särskilt stor.

Längre granskningsperiod för arbetstiden samt säsongsvariation

I den gällande lagstiftningen ingår en granskningsperiod på sex månader. 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. I denna proposition föreslås det att granskningsperioden ska vara 12 månader. Det bedöms att en längre granskningsperiod bättre beaktar säsongsvariationer, som är typiska inom många branscher där det finns ett varierande behov av arbetskraft.

Arbetstid som inte motsvarar behovet av arbetskraft

I denna proposition föreslås det att arbetsgivaren ska vara skyldig att erbjuda arbetstagaren ett nytt arbetstidsvillkor, om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå. Avtal med varierande arbetstid används i arbeten där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Variationen kan ske på kort eller lång sikt. Om minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet har höjts utifrån granskningen, ökar risken för att det ändå inte finns arbete som motsvarar det nya arbetstidsvillkoret. Minimiarbetstiden är dock bindande för arbetsgivaren oberoende av om det finns arbete eller inte. I en sådan situation blir arbetsgivaren tvungen att betala lön för den tid under vilken arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete. Risken för en olämplig minimiarbetstid minskas av att man vid granskningen av arbetstiden beaktar både de utförda arbetstimmarna och arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Om minimiarbetstiden överstiger behovet av arbetskraft kan arbetsgivaren anpassa arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet genom att försöka avtala om saken med arbetstagarerna, genom att delvis permittera arbetstagarerna i enlighet med villkoren i 5 kap. i arbetsavtalslagen eller genom att ensidigt ombilda arbetstidsvillkoret av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Om arbetsgivaren har minst 20 anställda, förutsätter permittering av arbetstagarerna och användning av uppsägningsgrunderna att omställningsförhandlingar i enlighet med samarbetslagen (1333/2021) förs.

Skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet

För närvarande ska skriftlig information om villkoren i arbetet ges om anställningsförhållandet varar minst en månad. Till följd av kraven i arbetsvillkorsdirektivet ska informationen framöver ges också vid anställningsförhållanden som varar kortare tid än en månad. Informationen behöver dock inte ges, om arbetstiden uppgår till tre timmar eller mindre per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. Det att skriftlig information ska ges medför kostnader för arbetsgivarna.

Det finns inga uppgifter om hur många arbetsavtal för viss tid som årligen ingås för kortare tid än en månad. Enligt Eurostats undersökning 2019 fanns det 22 000 arbetsavtal för viss tid som var kortare än en månad. På basis av detta kan man anta att det under ett år ingås åtminstone tolv gånger så många (dvs. 264 000) arbetsavtal som är kortare än en månad.

För att bedöma kostnaderna för detta behövs uppgifter om i hur stor del av fallen det redan nu upprättas ett skriftligt arbetsavtal, som innehåller största delen av den information som krävs. För bedömningen behövs dessutom information om i vilken utsträckning det mer omfattande innehållet i informationen som föreslås i propositionen kräver arbete av arbetsgivarens företrädare. Eftersom dessa uppgifter inte finns att tillgå måste konsekvenserna bedömas utifrån antaganden. Antagandena är följande:

- I 20 procent av fallen är det fråga om förnyande av arbetsavtal, vilket innebär att skriftlig information inte behöver ges eftersom den skriftliga informationen gavs med ett tidigare arbetsavtal.
- I 55 procent av fallen ingås arbetsavtalet också annars skriftligen och i dessa fall kräver det mer omfattande innehållet i informationen, som föreslås i propositionen, en arbetsinsats på 20 minuter av arbetsgivaren.
- I 25 procent av fallen ingås arbetsavtalet skriftligt på grund av ändringar eller ges arbetstagarerna skriftlig information. Mängden arbete uppskattas vara 45 minuter.

Utifrån dessa antaganden medför utvidgningen av informationsskyldigheten till att omfatta anställningsförhållanden som varar kortare tid än en månad enligt arbets- och näringsministeriets räknare för bedömning av regleringsbördan kostnader på 3,7 miljoner euro för arbetsgivarna. Antagandena är dock förenade med osäkerhet och därför kan kostnadsintervallet uppskattas vara 3–5 miljoner euro.

I fråga om anställningsförhållanden som varar minst en månad eller gäller tills vidare krävs det redan för närvarande att arbetsgivaren ger skriftlig information om villkoren i arbetet. Denna information utvidgas och detta medför en liten regleringsbörda för arbetsgivarna.

Rätt att övergå till en tryggare anställningsform

RP 60/2022 rd

I propositionen föreslås det att arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd.

Arbetstagare som vill fråga sin arbetsgivare om möjligheten att övergå till en tryggare anställningsform gör sannolikt detta på ett fritt formulerat sätt. Kravet på att svaret ska vara skriftligt svar gäller inte dessa situationer. Antagligen begär arbetstagarna sällan skriftliga svar.

Kostnadsfri obligatorisk utbildning och hur den ska behandlas som arbetstid

I denna proposition föreslås det på det sätt som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter att en utbildning ska vara kostnadsfri för arbetstagaren, om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren utbildningen för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som arbetstagaren anställts för. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

Sådana skyldigheter för arbetsgivare att ordna utbildning som grundar sig på lagstiftning eller kollektivavtal förekommer i liten utsträckning i arbetslivet och dessa utbildningar verkar redan nu vara avgiftsfria för arbetstagaren. Däremot kan det krävas tillfälliga ändringar i arbetsarrangemangen för att utbildningarna ska kunna räknas som arbetstid och ordnas under arbetsskiftet. Detta kan särskilt bli aktuellt inom transportbranschen. Samtidigt föreslås det i propositionen att det inom ramen för arbetsvillkorsdirektivet ska vara möjligt att avtala på ett sätt som avviker från bestämmelsen om obligatorisk utbildning genom riksomfattande kollektivavtal. På det sättet kan de branschvisa behoven beaktas till exempel vid samordningen av arbetstidsarrangemang och obligatorisk utbildning.

5.2.1.2 Konsekvenser för kommunerna

De ändringar som föreslås i propositionen gäller i huvudsak också kommunerna, eftersom kommunerna är arbetsgivare. Därför har de mekanismer som beskrivs ovan i den konsekvensbedömning som gäller företag också betydelse för kommunerna och välfärdsområdena. De föreslagna ändringar som gäller avtal med varierande arbetstid inverkar inte på kommunernas eller välfärdsområdenas ställning, eftersom de inte tillämpar sådana arrangemang.

Det föreslås att skyldigheten att ge skriftlig information om villkoren i arbetet utvidgas till att gälla tjänsteinnehavare. Detta bedöms öka kommunernas arbetsmängd när tjänsteinnehavare anställs. Det finns inga uppgifter om det exakta antalet tjänsteinnehavare som årligen anställs av kommunerna. Enligt Statistikcentralens lönestatistik för 2020 uppgick antalet kommunala tjänsteinnehavare till 114 046.

Utöver detta kan små kostnader orsakas av arbetsgivarens skyldighet att på begäran ge ett skriftligt svar på en arbetstagares begäran om att övergå till en säkrare anställningsform.

5.2.2 Andra samhällliga konsekvenser

5.2.2.1 Konsekvenser för arbetslivet

Skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet

Det föreslås att skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i fortsättningen ska ges även vid korta anställningsförhållanden. I praktiken torde detta leda till att man i allt fler korta

anställningsförhållanden ingår ett skriftligt arbetsavtal och att det vid behov separat ges tilläggsinformation. Detta kan antas minska meningsskiljaktigheter i fråga om anställningsvillkoren. Den positiva effekten berör förutom parterna i anställningsförhållandet också åtminstone arbetarskyddsmyndigheten och andra instanser som utreder oklarheter i fråga om anställningsförhållanden (till exempel fackförbunden).

Sannolikt ingår man ett skriftligt arbetsavtal i största delen av de anställningsförhållanden som varar kortare tid än en månad. Om det antas att 25 procent av dessa anställningsförhållanden är sådana där ett skriftligt arbetsavtal inte har upprättats, förtydligar de föreslagna bestämmelserna arbetsvillkoren i 66 000 anställningsförhållanden¹⁶.

Arbetsplanering vid tillämpning av varierande arbetstid

Det är typiskt för avtal med varierande arbetstid att arbetsskiftet inte är förutsägbara, vilket skapar osäkerhet för arbetstagaren när det gäller framtiden och gör det svårare för arbetstagaren att planera sin tidsanvändning. I propositionen föreslås nya krav på planeringen av arbetsskift när det är fråga om avtal med varierande arbetstid. För det första begränsas arbetsgivarens möjligheter att ensidigt låta arbetstagaren utföra arbetsskift så att arbetsskift får antecknas i arbetsskiftsförteckningen utan arbetstagarens samtycke endast inom ramen för minimiarbetstiden och endast för sådana tider och veckodagar som fastställts skriftligen på förhand. I alla andra fall krävs arbetstagarens samtycke på förhand för att ett arbetsskift ska kunna vara bindande för arbetstagaren.

För det andra stärks arbetstagarens rätt att få ersättning när ett arbetsskift ställs in. Om inte arbetstagaren med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande arbetsskift har rätt till lön eller ersättning när ett arbetsskift ställs in, ska till arbetstagaren betalas en skälig ersättning för den tid som motsvarar det inställda arbetsskiftet. Mängden sådana situationer bedöms vara liten, eftersom bestämmelsen om ersättning tillämpas i andra hand i förhållande till den ersättningsskyldighet som grundar sig på lagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande arbetsskift. Det finns inga uppgifter om i vilken utsträckning sådana situationer förekommer.

Ändringarna förbättrar arbetstagarens möjligheter att förutse sina kommande arbetsskift och sin inkomstnivå. Detta ger arbetstagaren bättre möjlighet att planera sitt övriga liv eller ta emot arbete av en annan arbetsgivare och på så sätt höja sin inkomstnivå. Dessa positiva effekter uppskattas beröra ca 90 000 arbetstagare.

Begäran om att övergå till en tryggare anställningsform

I propositionen föreslås det att arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Bestämmelsen grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet. Syftet är att arbetstagare ska få information om möjligheter att övergå till en tryggare anställningsform.

¹⁶ Uppskattningen grundar sig på att det enligt Eurostats undersökning 2019 fanns 22 000 arbetsavtal för viss tid som var kortare än en månad, vilket innebär att man kan uppskatta att det ingås åtminstone ungefär tolv gånger så många sådana per år (22 000 x 12 x 25 %).

Bestämmelsens betydelse blir sannolikt liten, eftersom arbetstagaren också har möjlighet att på fritt formulerat sätt fråga om arbetsgivaren kan erbjuda en tryggare anställningsform. Antagligen frågar merparten av de arbetstagare som har ett intresse av att byta anställningsform muntligen sin arbetsgivare om saken. I vissa exceptionella situationer kan bestämmelsen dock ha praktisk betydelse. En begäran om ett motiverat skriftligt svar kan till exempel bli aktuell i en situation med på varandra följande avtal för viss tid då arbetstagaren vill försäkra sig om bakgrunden till visstidsanställningen.

Ändringarnas inverkan på sättet att använda arbetskraft

De nya kraven i fråga om avtal med varierande arbetstid medför extra arbete och kostnader för arbetsgivarna samt förutsätter noggrannare planering av arbetsskift än tidigare. Detta kan leda till att avtal med varierande arbetstid betraktas som ett mindre attraktivt alternativ för att täcka ett varierande behov av arbetskraft. Istället för avtal med varierande arbetstid kan arbetsgivaren överväga arbetstidsarrangemang med genomsnittlig arbetstid, arrangemang med ramavtal, underentreprenad, inhyrd arbetskraft eller flexibla arrangemang i den befintliga personalens arbetstid.

Konsekvenser för sysselsättningen

Sysselsättningseffekterna av propositionen kan i sin helhet bedömas vara ganska små. Propositionen medför ökade arbetskraftskostnader när regleringsbördan ökar, men med tanke på sysselsättningen är kostnaderna en ganska obetydlig faktor. I regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av semesterlagen (RP 219/2018 rd) har man bedömt konsekvenserna av ökade arbetskraftskostnader för sysselsättningen när det gäller ändringen av semesterlagen. Genom att ställa resultaten i relation till kostnadseffekterna av denna proposition kan det när det gäller de eventuella negativa sysselsättningseffekter som följer av propositionen uppskattas vara fråga om högst 300 personer per år. Sannolikt blir effekten mindre, eftersom det är fråga om en övre gräns för uppskattningen och arbetsgivarna antagligen reagerar på lagändringen genom att ändra sätten att använda arbetskraft.

Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

Det har ovan konstateras att enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var ungefär hälften av arbetstagarna med nollavtal kvinnor och hälften män 2018. Därmed bedöms bestämmelserna om varierande arbetstid i propositionen inte ha några konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

Det finns fler kvinnor i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid. Den bestämmelse, enligt vilken arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd, får dock enligt bedömningen liten betydelse, liksom ovan konstateras. Därmed bedöms inte heller detta förslag ha några konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

5.2.3 Konsekvenser för myndigheterna

Bland myndigheterna berör konsekvenserna av de ändringar som föreslås i propositionen främst arbetarskyddsmyndigheten, eftersom tillsynen över arbetslagstiftningen i stor utsträckning hör till den myndighetens uppgifter. Ovan beskrivs hur den skriftliga informationen om villkoren i arbetet kan minska meningsskiljaktigheter i korta anställningsförhållanden. Detta kan på ett positivt sätt också påverka arbetarskyddsmyndigheten.

Det kommer att ske ändringar i sådana frågor som arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över, vilket i någon mån kan öka arbetarskyddsmyndighetens arbetsmängd. Innehållet i informationen om villkoren i arbetet utvidgas och dessutom ska arbetsgivaren i vissa situationer ge arbetstagaren ny skriftlig information. Om arbetsgivaren underlåter att ge informationen kan arbetstagaren vända sig till arbetarskyddsmyndigheten.

6 Alternativa handlingsvägar

6.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

6.1.1 Handlingsvägar för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

Bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet är ganska detaljerade. I några artiklar ges medlemsstaterna ett visst nationellt handlingsutrymme i fråga om genomförandet av direktivet. Dessa gäller bland annat direktivets tillämpningsområde (möjligheten att inte tillämpa bestämmelserna i direktivet, om arbetstagarens arbetstid uppgår till i genomsnitt tre timmar per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor) samt den flexibilitet som tillåts för små och medelstora företag i fråga om svar på arbetstagares begäran om att övergå till en tryggare anställningsform. I propositionen föreslås det att de möjligheter till flexibilitet som tillåts enligt direktivet ska utnyttjas i den nationella lagstiftningen. Behovet av att utnyttja handlingsutrymmet uppstår särskilt med tanke på den ökade administrativa börda som det innebär för arbetsgivarna att iaktta bestämmelserna.

I direktivet tillåts också att arrangemang som avviker från vissa artiklar upprättas genom kollektivavtal, förutsatt att bestämmelserna i avtalen iakttar det övergripande skyddet av arbetstagare. I propositionen föreslås det att de riksomfattande arbetsmarknadsparterna ska ha möjlighet att avvika från de bestämmelser som genomför artiklarna i direktivet. Direktivets krav på att det övergripande skyddet av arbetstagare ska iaktas måste ändå fullföljas.

6.1.2 Handlingsvägar i fråga om lagstiftningen om etablering av varierande arbetstid

Vid beredningen av regeringspropositionen diskuterades ett genomförandeanternativ, enligt vilket arbetstiden för personer med varierande arbetstid skulle etableras genom att ett genomsnitt av de utförda arbetstimmar under en viss granskningsperiod utgör minimiarbetstiden under följande period. Det att minimiarbetstiden bestäms utifrån ett genomsnitt av den föregående periodens arbetstimmar innebär dock att arbetstagarens minimiarbetstid höjs automatiskt, om inte arbetsgivaren låter utföra endast samma mängd arbete som den minimiarbetstid som avtalats. Om minimiarbetstiden bestäms utifrån ett genomsnitt av den föregående granskningsperioden kan arbetstagarens minimiarbetstid på basis av granskningen höjas till en nivå som är högre än arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft. Detta kunde inte anses leda till ett ändamålsenligt slutresultat.

6.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater

I många EU-medlemsländer är åtgärderna för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet fortfarande på hälft. Enligt den officiella webbplatsen för EU-lagstiftningen har endast några medlemsstater

hittills meddelat att de har vidtagit nationella lagstiftningsåtgärder för att genomföra direktivet.¹⁷ Sådana länder är Belgien, Tjeckien och Österrike.

I Sverige har det beretts en promemoria om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet i den nationella lagstiftningen. I promemorian föreslås ändringar bland annat i lagen om anställningsskydd (1982:80). Andringsförslagen gäller lagens tillämpningsområde, den information om villkoren i arbetet som ska lämnas till arbetstagaren, ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands, konkurrerande verksamhet samt arbetstagares begäran om övergång till en tryggare anställningsform och det skriftliga svar som ska ges på begäran. Enligt promemorian förekommer i Sverige inte nolltimmarsavtal utan minimiarbets tid för arbetstagaren, och därmed utan någon utlovad lön, men med arbetsplikt för arbetstagaren när arbetsgivaren kallar. Artikel 10 och 11 i arbetsvillkorsdirektivet medför därmed enligt promemorian inget behov av att ändra lagstiftningen, med undantag för husligt arbete, i fråga om vilket det föreslås vissa ändringar i lagstiftningen med stöd av genomförandet av artikel 10 i direktivet.¹⁸ Inga lagförslag som gäller genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet har ännu föredragits för Sveriges riksdag.

7 Remissvar

7.1 Remissvar om förslaget till bestämmelse om granskning av varierande arbetstid

Många remissinstanser ansåg att det är bra att granskningen av arbetstiden blir en automatisk skyldighet för arbetsgivaren och att en begäran av arbetstagaren inte längre förutsätts. I yttrandena från de instanser som företräder arbetsgivarna ansågs det viktigt att arbetsgivarens behov av arbetskraft beaktas i granskningen av arbetstiden. I löntagarsidans yttranden ansågs detta vara problematiskt med tanke på arbetstagaren. Dessutom fästes det i löntagarsidans yttranden uppmärksamhet vid att motiveringen till propositionsutkastet inte tar ställning till hur man vid granskningen av arbetstiden ska beakta situationer där arbetstagaren inte har kunnat ta emot mer arbetstimmar till exempel på grund av sjukfrånvaro, semester, tillfällig vårdledighet eller av någon annan motsvarande orsak. Enligt vissa löntagarorganisationer är den granskningsperiod på 12 månader som föreslås i propositionen för lång.

Med anledning av remissvaren har specialmotiveringen till propositionen preciserats så att man vid granskningen av arbetstiden för arbetstagare med varierande arbetstid inte ska beakta sådana frånvaroperioder då arbetstagaren har varit till exempel på semester, familjeledig eller sjuk, eftersom sådan frånvaro inte ger uttryck för variation i arbetsgivarens behov av arbetskraft. Den föreslagna granskningsperioden på 12 månader kan fortfarande anses vara motiverad, med beaktande av bland annat de variationer i behovet av arbetskraft som förekommer i vissa branscher på grund av årstiderna.

I social- och hälsovårdsministeriets yttrande fästes uppmärksamhet vid att det kan vara svårare för arbetarskyddsmyndigheten att utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen då granskningen av arbetstiden inte längre förutsätter en begäran av arbetstagaren.

Enligt förslaget ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren tidpunkten för granskningen av arbetstiden. Dessutom ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare lägga fram information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för

¹⁷ Webbplatsen EUR-Lex. Åtkomstsätt: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/NIM/?uri=CELEX:32019L1152>

¹⁸ Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Ds 2020:14. Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. [Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet \(regeringen.se\)](https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/04/genomforande-av-arbetsvillkorsdirektivet).

den. Arbetstagaren har möjlighet att kontakta arbetarskyddsmyndigheten, om granskningen av arbetstiden inte har utförts eller om arbetsgivaren inte på begäran av arbetstagaren ger skriftlig information om resultatet av granskningen. Om arbetstagaren tar kontakt kan det leda till att arbetarskyddsinspektören inleder en tillsynsåtgärd i ärendet. Därför bedöms det att det inte finns behov av att göra ändringar i propositionen till följd av remissvaren.

7.2 Remissvar om de förslag som gäller genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

De allmänna kommentarerna i arbetsgivar- och löntagarorganisationernas yttranden innehöll ställningstaganden till sättet att genomföra direktivet. Arbetsgivarsidan ansåg att en så kallad minimi-implementering är den rätta lösningen, medan löntagarsidan ansåg att det är beklagligt att man vid det nationella genomförandet av direktivet eftersträvar att uppfylla endast minimikraven i direktivet. Dessutom ägnades i löntagarsidans yttranden uppmärksamhet åt vissa lösningar som gäller genomförandet av direktivet. Till exempel konstaterades det i fråga om artikel 19 om sanktioner att det i utkastet till propositionen inte beskrivs till vilka delar det nationella påföljdssystemet är tillämpligt på överträdelse av de nya bestämmelser som föreslås i propositionen.

Social- och hälsovårdsministeriet och arbetarskyddsmyndigheten förhöll sig positiva till att informationen om de centrala villkoren i arbetet i fortsättningen ska ges även i kortare anställningsförhållanden. I arbetarskyddsmyndighetens yttrande föreslogs dock vissa preciseringar i paragrafen.

I några av arbetsgivarorganisationernas yttranden fästes uppmärksamhet vid att granskningskyldigheten i fråga om arbetstiden för en arbetstagare med varierande arbetstid och skyldigheten att svara på en begäran om övergång till en tryggare anställningsform eventuellt överlappar varandra samt den administrativa börda detta medför för arbetsgivarna.

Flera remissinstanser uppmärksammade de förslag till bestämmelser som gäller möjligheten att genom riksomfattande kollektivavtal avvika från de bestämmelser med vilka arbetsvillkorsdirektivet genomförs. I synnerhet fästes uppmärksamhet vid att det inte genom kollektivavtal skulle ha varit möjligt att avtala på ett sätt som avviker från den föreslagna 2 kap. 19 § i arbetsavtalslagen. Enligt remissinstanserna bör det i propositionen fullt ut göras möjligt att genom kollektivavtal avvika från de bestämmelser med vilka arbetsvillkorsdirektivet genomförs i den omfattning som är tillåten enligt direktivet. Denna uppfattning framfördes såväl från löntagarsidan som från arbetsgivarsidan.

Bestämmelsen om inställda arbetsskift för arbetstagare med varierande arbetstid ansågs enligt vissa yttranden vara svårtolkad och mångtydig. Dessutom framfördes i arbetsgivar- och löntagarorganisationernas yttranden avvikande åsikter om den tidpunkt som avgör när ersättningen för att ett arbetsskift ställs in ska börja betalas. Åsikterna motsvarar de åsikter som framfördes i arbetsgruppsskedet.

I remissvaren framfördes dessutom några mindre anmärkningar om de förslag som gällde lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

Utifrån remissvaren har det vid den fortsatta beredningen gjorts preciseringar och kompletteringar i de föreslagna paragraferna och i motiveringen till dem. Bestämmelserna om avvikelse genom kollektivavtal i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal har ändrats så att det enligt bestämmelserna i större utsträckning än enligt det propositionsutkast som var på remiss är möjligt att avvika från de bestämmelser med vilka arbetsvillkorsdirektivet genomförs. Dessa avtal ska dock iaktta det övergripande skyddet av arbetstagare på det sätt som förutsätts i direktivet.

Vid den fortsatta beredningen har man också på nytt bedömt påföljds- och tillsynssystemets omfattning i förhållande till de skyldigheter som följer av direktivet för att säkerställa att de verkställs. Till följd av bedömningen föreslås det att det i arbetarskyddstillsynslagen föreskrivs att arbetarskyddsinspektören får meddela en arbetsgivare en uppmaning, om arbetsgivaren inte har gett arbetstagaren ett sådant skriftligt svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd som avses i 2 kap. 6 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Den eventuella administrativa börda som uppkommer på grund av granskningen av varierande arbetstid enligt 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen och skyldigheten att ge ett skriftligt svar enligt 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen har beaktats i specialmotiveringen genom att konstatera att arbetsgivaren i sitt svar kan hänvisa till den information som arbetsgivaren gett med stöd av 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen eller ge samma information till arbetstagaren på nytt, om grunden till den är oförändrad.

I förslaget till bestämmelse om ersättning för inställda arbetsskift till arbetstagare med varierande arbetstid har det inte gjorts några betydande ändringar under den fortsatta beredningen.

7.3 Utlåtande från rådet för bedömning av lagstiftningen

Enligt utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen bör de risker som de föreslagna ändringarna medför med tanke på arbetstagarnas rättigheter behandlas mer ingående i propositionen. I utlåtandet ställdes bland annat en fråga om huruvida en risk med de föreslagna ändringarna kan vara till exempel att användningen av arrangemang med så kallade ramavtal ökar i syfte att kringgå de nya arbetsgivarskyldigheterna. Dessutom bör man enligt utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen i beskrivningen av nuläget i större utsträckning behandla de konkreta problem samt fördelar som avtal med varierande arbetstid medför, både med tanke på arbetstagarna och arbetsgivarna.

Enligt utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen bör de alternativa handlingsvägarna och konsekvenserna av dem beskrivas noggrannare i propositionen. I propositionen bör även sysselsättningseffekterna av de föreslagna ändringarna bedömas. Därtill framfördes i utlåtandet vissa mindre punkter som behöver utvecklas i propositionen.

Vid den fortsatta beredningen har konsekvensbedömningen i propositionen utvecklats med beaktande av utvecklingsförslagen i utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen. Bland annat har en bedömning av de föreslagna ändringarnas sysselsättningseffekter fogats till propositionen. Dessutom har det till avsnittet om nuläget fogats en beskrivning av de utmaningar och fördelar som avtal med varierande arbetstid innebär med tanke på arbetstagarna och arbetsgivarna. I propositionen ingår också ett avsnitt där det framförs att de ändringar som gäller avtal med varierande arbetstid samt det administrativa arbete och de kostnader som ändringarna medför för arbetsgivarna kan innebära att arbetsgivaren överväger att täcka ett varierande behov av arbetskraft med hjälp av andra arrangemang såsom arbetstidsarrangemang med genomsnittlig arbetstid, arrangemang med ramavtal, underentreprenad, inhyrd arbetskraft eller flexibla arrangemang i den befintliga personalens arbetstid. Avsnittet om alternativa handlingsvägar har också preciserats.

8 Specialmotivering

8.1 Arbetsavtalslagen

1 kap. **Allmänna bestämmelser**

11 §. Villkor om varierande arbetstid. I denna proposition föreslås det att 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen ändras. Paragrafens *1 mom.* motsvarar den gällande lagen. I arrangemang för varierande arbetstid är det fråga om situationer där antalet arbetstimmar för arbetstagaren under en viss tidsperiod varierar på ett oförutsägbart sätt på grund av att den mängd arbete som arbetsgivaren kan erbjuda varierar. Det är däremot inte fråga om avtal med varierande arbetstid när arbetstagarens avtalade antal arbetstimmar, som till exempel jämnas ut till ett medeltal, är konstant men arbetstimmarnas placering på veckonivå varierar under en utjämningsperiod. På sådana arbetstidsarrangemang ska granskningskyldigheten enligt 3 mom. i denna paragraf inte tillämpas.

I *2 mom.* föreskrivs det om under vilka förutsättningar det får avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren. Förutsättningarna motsvarar den gällande lagen. Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Motsvarande krav finns i *2 mom.* i den gällande paragrafen.

I enlighet med den gällande lagen föreslås det att det i *3 mom.* föreskrivs att minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid inte på initiativ av arbetsgivaren får avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft förutsätter. Det kan över tid ske förändringar i arbetsgivarens behov av arbetskraft. Därför föreslås det att det i momentet dessutom föreskrivs om en ny skyldighet för arbetsgivaren att med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Granskningskyldigheten ska gälla automatiskt och inte vara en skyldighet att på begäran av arbetstagaren förhandla, såsom enligt den gällande lagen. Granskningskyldigheten ska gälla alla avtal med varierande arbetstid som ingåtts på arbetsgivarens initiativ.

Genom förlängningen av granskningsperioden från sex månader enligt den gällande lagen till 12 månader beaktas bättre de variationer i behovet av arbetskraft som bland annat hänför sig till olika årstider. Om en arbetsgivare har flera arbetstagare med varierande arbetstid kan arbetsgivaren om den önskar förlägga granskningen till samma tidpunkt för alla arbetstagare. Det kan i praktiken innebära att den första granskningen i fråga om vissa arbetstagare görs redan innan det har gått 12 månader från det att arbetsavtalet ingicks. Eftersom arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för granskningen och den inte nödvändigtvis görs med exakt 12 månaders mellanrum, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om tidpunkten för granskningen så att arbetstagaren har möjlighet att få information om granskningen.

Vid en granskning enligt momentet ska det bedömas om antalet utförda arbetstimmar och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå än den nuvarande.

Antalet utförda arbetstimmar visar att det finns ett behov av att fastställa minimiarbetstiden till en högre nivå än den nuvarande, om arbetet under granskningsperioden skulle ha kunnat göras inom ramen för en högre minimiarbetstid. Om den överenskomna arbetstiden är exempelvis 0–40 timmar per vecka och den utförda arbetstiden per vecka under granskningsperioden regelbundet varit fem timmar eller mer, framgår det i princip av granskningen att det finns ett behov av att höja minimiarbetstiden per vecka till minst fem timmar.

Eftersom antalet utförda arbetstimmar vid granskningen ska jämföras med den avtalade minimiarbetstiden, har det ingen betydelse vilken den genomsnittliga arbetstiden per vecka varit eller hur stort det sammanlagda antalet arbetstimmar varit under granskningsperioden. En ök-

ning av det sammanlagda antalet arbetstimmar medför inte en skyldighet att erbjuda en ny minimiarbetstid när arbetstiden verkligen varierar inom hela det intervall som anges i arbetsavtalet. I en sådan situation motsvarar den utförda arbetstiden den avtalade arbetstiden.

En arbetstid som etablerats på en nivå som överstiger minimiarbetstiden kan vara ett uttryck för ett behov av att ändra arbetstidsvillkoret, även om arbetstiden under granskningsperioden undantagsvis stämmer överens med minimiarbetstiden. Det kan till exempel vara fråga om en situation där den utförda arbetstiden normalt varit 15 timmar i veckan, men det under granskningsperioden har förekommit en enskild vecka eller några enskilda veckor då arbetstiden överensstämmer med minimiarbetstiden. I en sådan situation ska det bedömas om avvikelserna visar på ett i bestämmelsen avsett verkligt behov av den gällande minimiarbetstiden eller inte, dvs. huruvida det är fråga om en verklig variation i arbetsgivarens behov av arbetskraft. Det bör dessutom beaktas att arbetsgivaren alltid i viss mån kan anpassa sin verksamhet och fördela arbetstimmar mellan arbetstagarna, vilket innebär att endast en sporadisk avvikelse från den annars etablerade arbetstiden inte visar att det inte är möjligt att erbjuda arbetstagaren en högre minimiarbetstid. Om arbetsgivaren på ett konstgjort sätt har försökt kringgå syftet med bestämmelserna genom att med avsikt sporadiskt förlägga en arbetstagares arbetstid till miniminivån, ska avvikelserna inte ges någon betydelse.

Sådana av arbetstagarens frånvaroperioder som beror på semester, familjeledighet eller sjukdom ska inte heller beaktas vid granskningen, eftersom variation i arbetsgivarens behov av arbetskraft inte framgår av dessa.

Om den utförda arbetstiden under granskningsperioden undantagsvis eller tillfälligt varit på en högre nivå än minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet, kan detta inte anses visa att minimiarbetstiden behöver fastställas till en högre nivå än den nuvarande. En sådan situation kan anses föreligga när det under granskningsperioden funnits ett sådant behov av arbetskraft som avviker från det normala, vilket lett till att granskningsperioden inte ger en korrekt bild av arbetsgivarens behov av arbetskraft vid tidpunkten för granskningen. Dessutom har andra arbetstagares frånvaro kunnat sysselsätta en arbetstagarare med varierande arbetstid under granskningsperioden på ett sådant avvikande sätt att antalet utförda arbetstimmar ger en felaktig bild av hur permanent arbetsgivarens behov av arbetskraft är.

Utöver de utförda arbetstimmarna bedöms vid granskningen arbetsgivarens behov av arbetskraft, vilket kan tala antingen för eller emot en höjning av minimiarbetstiden. Vid bedömningen av arbetsgivarens behov av arbetskraft kan man beakta till exempel hur bestående arbetsgivarens kundavtal är, hur slumpmässiga de omständigheter som skapar arbete är samt hurdan karaktär arbetet och verksamheten har. Dessutom kan man beakta om behovet beror på yttre faktorer som inverkar på variationen i arbetstiden eller om behovet beror på omständigheter som arbetsgivaren kan påverka. Till exempel inom avtalsbrandkårer kan behovet av arbetskraft variera enbart på grund av räddningsuppgifter som infaller slumpmässigt och deras karaktär så att de utförda arbetstimmarna under granskningsperioden eller det behov av arbetskraft som arbetsgivaren har inte nödvändigtvis visar att minimiarbetstiden skulle kunna fastställas till en högre nivå.

Syftet med bestämmelsen är att arbetstidsvillkoret ska motsvara arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft. Om arbetstagarens arbetstid på grund av arbetsgivarens varierande behov av arbetskraft regelbundet har varierat inom hela variationsintervallet för arbetstidsvillkoret, har arbetstidsvillkoret utfallit i enlighet med arbetsavtalet och således finns det inte grunder för att fastställa minimiarbetstiden på nytt. Arbetsgivaren behöver inte erbjuda en ny minimiarbetstid, om arbetsgivaren inte kan anses kunna erbjuda arbete på det sätt som ett nytt arbetstidsvillkor förutsätter.

Om granskningen visar att det finns grunder för att ändra arbetstidsvillkoret, ska arbetsgivaren inom en månad efter granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av minimiarbets-tidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetstagaren kan dock om han eller hon så önskar avböja det nya arbetstidsvillkoret, vilket innebär att arbetstidsvillkoret förblir oförändrat.

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren tidpunkten för granskningen. Arbetstagaren eller den-nes företrädare kan dessutom begära att arbetsgivaren ger skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den. I praktiken innebär detta en redogörelse för de utförda arbetstimmarna och behovet av arbetskraft. Arbetstagaren eller den-nes företrädare kan behöva begära skriftlig information i en situation där arbetsgivaren i sin bedömning inte anser det vara motiverat att fastställa arbetstiden på nytt. Det kan också vara fråga om olika uppfattning om hur mycket minimiarbetstiden bör höjas. Arbetsgivarens skyl-dighet att ge skriftlig information är inte automatisk utan förutsätter en begäran från arbetstaga-ren eller dennes företrädare.

Det föreslås att det i arbetarskyddstillsynslagen föreskrivs att arbetarskyddsmyndigheten kan meddela en uppmaning till en arbetsgivare som inte har gett arbetstagaren skriftlig information om resultatet av en granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen och de om-ständigheter som ligger till grund för resultatet. Om uppmaningen försummas kan det leda till att vite döms ut.

Enligt 4 mom. ska arbetsgivaren, om arbetsgivaren helt och hållet slutar erbjuda arbete till en arbetstagare med avtal med varierande arbetstid, på arbetstagarens begäran lämna information om orsakerna till att det till buds stående arbetet har minskat. Momentet blir tillämpligt endast i fråga om sådana arbetstagare med avtal med varierande arbetstid för vilka minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet är noll. Informationen ska ges arbetstagaren skriftligen. Syftet med bestämmelsen är att hjälpa arbetstagare att försäkra sig om att arbetsgivaren inte låter bli att erbjuda arbetstimmar på osakliga grunder, till exempel det att arbetstagaren har åberopat någon av sina rättigheter enligt lag eller kollektivavtal. Kännedom om orsakerna till att arbetet minskat kan också ge arbetstagare med varierande arbetstid bättre förutsättningar att planera och förutse sina möjligheter att få arbete i framtiden. Bestämmelsen grundar sig på artikel 18 i arbetsvillkorsdi-riktivet.

2 kap. **Arbetsgivarens skyldigheter**

4 §. *Information om de centrala villkoren i arbetet.* I paragrafen föreskrivs det på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetsgivarens skyldighet att utan en uttrycklig begäran från arbetstagaren ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i anställningsför-hållandet eller åtminstone information om i vilka källor villkoren anges. Genom paragrafen ge-nomförs innehållet i artikel 3–7 i arbetsvillkorsdirektivet. På grund av direktivets struktur och de nya kraven i direktivet avviker bestämmelsens struktur och innehåll till vissa delar från den gällande lagen.

På motsvarande sätt som enligt den gällande lagen är den information om de centrala villkoren i anställningsförhållandet som arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en informativ förteckning över de villkor som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om. Samtidigt får ar-betstagaren information om sådana villkor i anställningsförhållandet som bestäms enligt lag och enligt det kollektivavtal som eventuellt tillämpas i anställningsförhållandet. Den information som arbetsgivaren ger medför i sig inte några rättigheter eller skyldigheter för avtalsparterna.

Enligt *1 mom.* ska arbetsgivaren ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Informationen kan ges i en eller flera handlingar. Om ett arbetsavtal för viss tid förnyas och villkoren förblir oförändrade behöver informationen inte ges på nytt. I 4 mom. finns närmare bestämmelser om vilka av uppgifterna som kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet.

I *2 mom.* föreskrivs det om undantag för korta anställningsförhållanden, i fråga om vilka skriftlig information inte behöver ges. Undantaget grundar sig på artikel 1.3 i arbetsvillkorsdirektivet. Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid i genomsnitt uppgår till högst tre timmar per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. Den arbetstid som ligger till grund för undantaget i tillämpningen ska således räknas genomsnittligt. Utöver den arbetstid som överenskommit i arbetstagarens arbetsavtal ska den arbetstid som arbetstagaren faktiskt har arbetat beaktas i beräkningen. Även om arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet är kortare än undantaget i tillämpningen, kan det genomsnittliga antal timmar som avses i bestämmelsen överskridas till exempel på grund av mertidsarbete som arbetstagaren utför, vilket innebär att arbetsgivaren blir skyldig att ge informationen.¹⁹ Om arbetstagaren arbetar för ett annat företag som hör till samma koncern som arbetsgivaren ska den utförda arbetstiden för företagen räknas ihop när undantaget i tillämpningen bedöms. En koncern består i enlighet med 8 kap. 12 § i aktiebolagslagen (624/2006) av ett moderbolag och dess dottersammanslutningar.

I *3 mom.* finns bestämmelser om vad informationen ska innehålla. Förteckningen över de anställningsvillkor som omfattas av informationsskyldigheten motsvarar i många avseenden den gällande lagen, men det föreslås att den kompletteras med de minimikrav på information som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren bedöma vilka villkor som är centrala i fråga om varje anställningsförhållande. Förteckningen i momentet är således inte uttömmande, utan endast en förteckning med exempel på sådana anställningsvillkor som åtminstone är centrala. I vissa särskilda fall kan det krävas att arbetsgivaren ger mer omfattande information om anställningsvillkoren än den i exempelförteckningen.

Enligt *1 punkten* i momentet ska av informationen framgå arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe. I allmänhet framgår dessa redan av arbetsavtalet, vilket betyder att uppgifterna inte behöver inkluderas i en separat redogörelse. Om arbetsavtalet är muntligt ska uppgifterna lämnas skriftligen. Punkten om arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe finns också i den gällande lagen.

Enligt *2 punkten* ska den tidpunkt då arbetet inleds anges i informationen. Det har ingen betydelse när arbetsavtalet har ingåtts. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

¹⁹ Enligt ordalydelsen i artikel 1.3 i direktivet är det fråga om ”den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden”. Enligt skäl 11: ”Beräkningen av timantalet bör omfatta all den tid då arbete för en arbetsgivare faktiskt utförs, såsom övertid eller arbete utöver det som garanteras eller förutses i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Från den tidpunkt då en arbetstagare passerar denna gräns gäller bestämmelserna i detta direktiv för honom eller henne, oavsett hur många arbetstimmar som arbetstagaren senare utför eller vilken arbetstid som anges i anställningsavtalet.” Kommissionens syn på det ovan nämnda verkar vara att det timantal som ligger till grund för undantaget i tillämpningen kan överskridas antingen på basis av arbetstimman enligt arbetsavtalet eller på basis av den faktiska arbetstiden, beroende på vilkendera som är större.

RP 60/2022 rd

Enligt *3 punkten* ska i den information som gäller arbetsavtal för viss tid anges den tidpunkt då arbetsavtalet för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *4 punkten* ska prøvotiden framgå av informationen. I fråga om villkoren för prøvotiden kan man hänvisa antingen till arbetsavtalslagen eller till ett kollektivavtal, om villkoren för prøvotiden bestäms enbart utifrån dessa. Arbetstagaren ska dock på basis av informationen kunna få en uppfattning om villkoren för prøvotiden, såsom dess längd. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *5 punkten* ska av informationen framgå den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs. Omnämmandet av när arbetstagaren själv får bestämma var arbetet utförs är nytt i förhållande till den gällande lagen och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet. Det kan till exempel vara fråga om omfattande användning av möjligheter till distansarbete eller en arbetstagares rätt att bestämma sitt arbetsställe som hänför sig till den utökade flextiden enligt arbetstidslagen.

Enligt *6 punkten* ska arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter framgå av informationen. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *7 punkten* ska de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden framgå av informationen. Dessa bestäms ofta utifrån kollektivavtal, vilket innebär att man i informationen kan hänvisa till kollektivavtalet. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *8 punkten* ska den tillämpade arbetstiden framgå av informationen. Arbetstagaren ska således få information om den ordinarie arbetstidens längd och om möjligt också om förläggningen av arbetstiden. Som en del av den tillämpade arbetstiden ska arbetstagaren vid behov få en beskrivning av eventuella arrangemang för byte av arbetsskift. Det kan till exempel vara principer för hur arbetsskiften roterar.

I *9 punkten* finns bestämmelser om vissa uppgifter som ska ges till arbetstagare med varierande arbetstid. Arbetstagaren ska för det första informeras om i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen. Det som är nytt är att informationen ska innehålla uppgifter om de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången ger sitt samtycke. Syftet med bestämmelsen är att förbättra arbetstagarens möjligheter att förutse kommande arbetsskift och planera sitt liv. Arbetsgivaren ska uppskatta vilka veckodagar eller tider det i allmänhet uppstår ett sådant behov av arbetskraft att arbetstagaren erbjuds arbete. Det kan i allmänhet anses tillräckligt att informationen innehåller företagets öppettider, om det inte är möjligt att ge närmare detaljer. Om verksamheten bedrivs under största delen av dygnet eller varje veckodag ska arbetsgivaren dock försöka precisera hur arbetstiden förläggs, så att arbetstagaren har bättre möjligheter att förutse sina arbetsskift.

Momentets *10 punkt* gäller särskild information som ska ges till arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. För det första ska arbetstagaren få användarföretagens identifieringsuppgifter, när de är kända. Det är fråga om en ny skyldighet som följer av arbetsvillkorsdirektivet, även om det att information om användarföretaget ges också hittills i praktiken har varit en

RP 60/2022 rd

förutsättning för att en inhyrd arbetstagare ska veta vilket användarföretag han eller hon arbetar för. Vid hyrt arbete är det möjligt att användarföretaget ofta byts ut. I sådana fall ska informationen i enlighet med 5 mom. ges senast när arbetet för det nya användarföretaget inleds. Om en inhyrd arbetstagare arbetar i ett anställningsförhållande för viss tid ska arbetstagaren dessutom ges uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid, samt en uppskattning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den för viss tid inhyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda. Motsvarande krav ingår i den gällande lagen.

Med avvikelse från den gällande lagen förutsätter skyldigheten att ge information om de centrala villkoren i arbetet inte längre en begäran från den inhyrda arbetstagaren när det är fråga om ett anställningsförhållande för viss tid som är kortare än en månad. Informationen ska även vid sådana korta anställningsförhållanden ges till den inhyrda arbetstagaren automatiskt, om det undantag i tillämpningen som anges i 2 mom. överskrids.

Enligt *11 punkten* ska informationen till arbetstagaren innehålla uppgift om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Kravet på att denna information ska ges är nytt och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om att denna har en på lag eller kollektivavtal grundad rätt att få utbildning. Dessutom ska arbetstagaren informeras om sådan rätt till utbildning som baserar sig på arbetsgivarens utbildningspolicy. Informationen behöver ges endast om arbetstagaren har rätt till utbildning. I annat fall behöver information om detta inte ges.

Enligt *12 punkten* ska arbetstagaren få information om hur semestern bestäms. Oftast bestäms semestern enligt semesterlagen eller kollektivavtalet. I sådana fall kan informationen ges genom hänvisning till dessa. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *13 punkten* ska informationen innehålla uppgifter om uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den. Med grunden för bestämmande av uppsägningstiden avses det att uppsägningstiden bestäms utifrån anställningsförhållandets längd i enlighet med arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller arbetsavtalet. Informationen kan hänvisa till handlingarna i fråga. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *14 punkten* ska informationen innehålla uppgift om det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *15 punkten* ska arbetstagaren informeras om den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Den föreslagna punkten är ny och grundar sig på artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet.

Den föreslagna *16 punkten* gäller ytterligare information som ska ges arbetstagare som utstationeras utomlands. Informationen behöver ges endast om utlandsarbetet varar minst en månad. Oberoende av om utlandsarbetet sker i en annan medlemsstat i EU eller i ett tredjeland ska arbetstagaren alltid informeras om det land eller de länder där arbetet utförs, hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren. Uppgifterna motsvarar de villkor som ska informeras enligt den gällande lagen med ett tillägg om identifieringsuppgifter om det land eller de länder där arbetet utförs.

När en arbetsgivare sänder ut en sådan utstationerad arbetstagare som avses i direktiv 96/71/EU till en annan medlemsstat i EU ska arbetstagaren också ges viss kompletterande information. Det är fråga om uppgifter om den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning eller allmänt tillämpade kollektivavtal i värdmedlemsstaten samt i förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi. Vidare ska arbetsgivaren också ge arbetstagaren en länk till den officiella webbplats för värdmedlemsstaten som avses i artikel 5.2 i direktiv 2014/67/EU. Det är fråga om en värdmedlemsstats officiella nationella webbplats där det finns information om de anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagare som är utstationerade inom den statens territorium.

I 4 mom. föreslås bestämmelser om när informationen ska ges och till vilka delar uppgifterna kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. De uppgifter som avses i 3 mom. 1–8 punkten ska ges inom sju dagar från det att arbetet inleddes och de uppgifter som avses i 9–15 punkten inom en månad från det att arbetet inleddes. Det som är av betydelse är uttryckligen den tidpunkt då arbetet inleds, inte när arbetsavtalet ingås. I praktiken kan det dock antas att informationen ges till arbetstagaren på en gång. De särskilda uppgifter om arbete som utförs utomlands, som det föreskrivs om i 3 mom. 16 punkten, ska ges innan arbetstagaren flyttar utomlands.

I arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om till vilka delar uppgifterna kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Med iakttagande av detta föreskrivs det i sista meningen i momentet att de uppgifter som avses i 3 mom. 4, 7 och 8 samt 11–15 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet, om de uppgifter som förutsätts enligt punkterna framgår av dessa bestämmelser eller föreskrifter.

I 5 mom. föreslås bestämmelser om när arbetsgivaren ska ge arbetstagaren skriftlig information om ändringar i villkoren i arbetet. Enligt momentet ska informationen ges så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft. Om ändringen i villkoren i arbetet beror på att lagstiftning eller kollektivavtal som det hänvisas till i informationen har ändrats, behöver arbetsgivaren inte ge information om ändringen.

6 §. Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform. Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 2 mom., enligt vilket arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Samtidigt föreslås det att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar bestämmelsens innehåll.

En deltidsanställd eller visstidsanställd kan medan anställningen varar fråga arbetsgivaren om det är möjligt att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Endast arbetstagarens förfrågan om saken medför inte den skyldighet som avses i paragrafen, utan avsikten är att arbetstagaren och arbetsgivaren också i fortsättningen ska kunna föra en informell diskussion om anställningsvillkoren oberoende av kraven i lagen. I vissa fall kan det dock anses ändamålsenligt att arbetsgivaren närmare redogör för grunderna till att arbetsgivaren inte anser att det är möjligt att gå med på den ändring i arbetsvillkoren som arbetstagaren önskar. Därför föreslås det att det i momentet föreskrivs att arbetsgivaren på arbetstagarens uttryckliga begäran ska ge arbetstagaren ett motiverat och skriftligt svar. Skyldigheten uppkommer när arbetstagaren uttryckligen begär att få svaret skriftligen.

RP 60/2022 rd

Arbetstagarens begäran att få ett motiverat svar kan för det första gälla möjligheten att höja den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller att i ett arrangemang för varierande arbetstid höja minimiarbetstiden. En begäran kan således gälla övergång från deltidarbete till heltidsarbete, men också möjligheten att ändra den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet till en högre nivå. Bestämmelsen gäller inte en arbetstagares begäran att få utföra mer sådant mertids- eller övertidsarbete som avses i arbetstidslagen. Rätten att på begäran få ett motiverat svar på en fråga om höjning av den ordinarie arbetstiden ska vara en skild rättighet i förhållande till rätten enligt den föreslagna 1 kap. 11 § 3 mom. att få information av arbetsgivaren om resultatet av en granskning av varierande arbetstid. Däremot ska det vara tillåtet för arbetsgivaren att i sitt svar hänvisa till den information som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. eller på nytt ge samma information till arbetstagaren, om grunderna för informationen är oförändrade.

För en visstidsanställd kan en begäran gälla förlängning av arbetsavtalet. Detta kan innebära övergång till ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, men eventuellt också förlängning av ett arbetsavtal för viss tid. Ett längre arbetsavtal för viss tid kan med tanke på arbetstagaren vara en tryggare anställningsform än ett kortare sådant. Så är det åtminstone i de fall där arbetstagaren begär att ett arbetsavtal för viss tid ska förlängas.

Det föreslås inga närmare krav på innehållet i de grunder som anges i arbetsgivarens svar, eftersom det i lagstiftningen inte finns något krav på grundad anledning för till exempel deltidarbete. Om arbetsgivaren anser att han eller hon inte kan eller vill erbjuda arbetstagaren längre ordinarie arbetstid eller förlänga arbetsavtalets längd, ska arbetsgivaren i sitt svar redogöra för de bakomliggande orsakerna.

Arbetsgivarens möjligheter att bifalla en arbetstagares begäran kan vara begränsade bland annat av den orsaken att arbetsgivaren också har andra anställda i samma ställning. Även om en av arbetstagarna har begärt ett motiverat svar, kan den berörda arbetstagaren inte nödvändigtvis prioriteras framom andra arbetstagare i samma ställning. Möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller anställningens varaktighet baserar sig i allmänhet på ett ökat behov av arbetskraft hos arbetsgivaren och det är i huvudsak arbetsgivaren som överväger vem det nya arbetet erbjuds till. Kravet på opartiskt bemötande i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan också inverka på detta. I sådana fall ska det anses vara ett tillräckligt svar att arbetsgivaren förklarar saken för arbetstagaren.

Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att arbetstagarens begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. När arbetstagarens begäran besvaras första gången ska svaret således alltid vara skriftligt. Antalet anställda beräknas genom att tillämpa det förfarande som iakttas när den nedre gränsen för tillämpningen av samarbetslagen bestäms.

Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader. När tidsfristen på sex månader beräknas är det uttryckligen den dag då arbetet inleds som har betydelse och inte den tidpunkt då arbetsavtalet ingåtts. Arbetsavtal för viss tid som följer direkt på varandra eller med endast korta mellanrum ska räknas ihop vid beräkningen. Möjligheten till undantag gäller alla arbetsgivare oberoende av antalet anställda.

Arbetsgivaren inte heller ge ett skriftligt svar, om det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran enligt paragrafen. Begränsningen gäller när arbetstagaren upprepade gånger framställer en begäran, även om den gäller olika frågor. Om till exempel en

deltidsanställd som är anställd för viss tid först begär att få ett anställningsförhållande på heltid och därefter i en annan begäran att få övergå till ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, är arbetsgivaren skyldig att ge ett skriftligt svar på den senare begäran endast om det har gått minst 12 månader sedan den föregående.

Om en arbetsgivare utifrån ovannämnda kriterier inte är skyldig att ge skriftlig information i en fråga, är arbetsgivaren inte heller skyldig att ge muntlig information.

De bestämmelser som föreslås i paragrafen grundar sig på artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet.

19 §. Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid. Den föreslagna paragrafen är ny och gäller kostnadsfrihet för arbetstagaren i fråga om sådan av arbetsgivaren erbjuden obligatorisk utbildning som grundar sig på lag eller kollektivavtal samt det att sådan utbildning ska räknas som arbetstid och ordnas under arbetstiden. Enligt bestämmelsen ska utbildningen vara kostnadsfri för arbetstagaren, om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som arbetstagaren anställts för. Dessutom ska utbildningen räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under arbetstid. Bestämmelsen grundar sig på artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen medför i sig inte någon skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda utbildning, utan skyldigheten att erbjuda utbildning ska grunda sig på någon annan bestämmelse i lag eller kollektivavtal. Utbildningen ska dessutom vara nödvändig med tanke på det arbete som arbetstagaren har anställts för. I lagstiftningen eller kollektivavtalen för olika branscher kan det finnas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete. Det kan till exempel vara fråga om arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagaren med vissa intervaller deltar i utbildning som behövs för att upprätthålla en viss yrkeskvalifikation, om en sådan skyldighet i praktiken innebär skyldighet att erbjuda eller ordna utbildningen. I bestämmelsen avses däremot i regel inte när en sådan utbildning eller examen eller en del av den som är en förutsättning för anställning till en viss uppgift erbjuds till eller ordnas för en arbetssökande eller arbetstagare, om inte det föreskrivs om en sådan skyldighet i lag eller kollektivavtal. Sådan utbildning som arbetsgivaren frivilligt erbjuder arbetstagare omfattas inte heller av bestämmelsens tillämpningsområde, till den del skyldigheten att erbjuda utbildning inte grundar sig på lag eller kollektivavtal. Detsamma gäller för annan utbildning som arbetsgivaren eventuellt erbjuder och som inte hänför sig till arbetstagarens arbetsuppgifter. Bestämmelsen ska inte heller tillämpas på sådan träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare som avses i 7 kap. 13 §, eftersom arbetstagarens anställningsförhållande hos arbetsgivaren i dessa fall kommer att upphöra. Med tanke på tillämpningen av bestämmelsen saknar det betydelse om arbetsgivaren själv ordnar utbildningen eller om den köps in i form av en köptjänst från en extern aktör.

Om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren sådan utbildning som avses i bestämmelsen, ska utbildningen enligt paragrafen vara kostnadsfri för arbetstagaren. Arbetsgivaren får inte ta ut kostnaderna för utbildningen av arbetstagaren och inte till exempel dra av dem från arbetstagarens lön.

Deltagande i utbildningen ska räknas som arbetstagarens arbetstid. Bestämmelser om begreppet arbetstid finns i arbetstidslagen och enligt dess systematik kan tid vara antingen arbetstid eller vilotid. Enligt 3 § i arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Enligt förarbetena till lagen (RP 158/2018 rd, s. 78) är utbildningar ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter, och dessutom förutsätts det att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 3 § 1 mom. i arbetstidslagen

avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i enlighet med definitionen. Eftersom den föreslagna paragrafen avser utbildning som är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete, räknas sådan utbildning som avses i paragrafen redan med stöd av arbetstidslagen som arbetstid. Även om arbetstidslagen inte tillämpas på arbetstagaren uppfyller arbetstagaren sin arbetsplikt enligt arbetsavtalet genom att delta i utbildningen.

Utbildningen ska i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift. Detta innebär att om arbetstagaren arbetar under regelbundet fastställda tider ska man i regel sträva efter att förlägga utbildningen till dessa tider. Om utbildningen inte på ett rimligt sätt kan ordnas inom arbetstagarens dagliga arbetstid kan den ordnas även andra tider.

Med den utbildning som avses i paragrafen avses uttryckligen deltagande i utbildning antingen genom fysisk närvaro eller genom distansförbindelser. En arbetstagares självstudier omfattas inte av paragrafens tillämpningsområde, även om de utgör en del av utbildningen.

13 kap. **Särskilda bestämmelser**

7 §. Avvikelse genom kollektivavtal. I paragrafen föreskrivs det vad arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala om på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs i arbetsavtalslagen. I paragrafen föreslås ändringar genom vilka möjligheterna att avtala för de riksomfattande parterna i kollektivavtal utvidgas till att omfatta de föreslagna bestämmelserna till behövliga delar.

Möjligheten att avtala på annat sätt grundar sig på det handlingsutrymme som arbetsvillkorsdirektivet tillåter. Enligt artikel 14 får medlemsstaterna nämligen tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13, förutsatt att avtalen iakttar det övergripande skyddet av arbetstagare.

Enligt skäl 38 i arbetsvillkorsdirektivet bör arbetsmarknadsparternas autonomi och deras ställning som företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna respekteras. Därför bör det vara upp till arbetsmarknadens parter att kunna bedöma att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med detta direktiv, än sådana miniminormer som fastställts i detta direktiv. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som avviker från vissa bestämmelser i detta direktiv, förutsatt att den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inte sänks.

I denna proposition föreslås det att det ska vara tillåtet att genom riksomfattande kollektivavtal till vissa delar avvika från de föreslagna bestämmelserna i arbetsavtalslagen, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet. Hänvisningen till direktivet kan anses vara en lämplig lagstiftningsmetod, eftersom de som tillämpar bestämmelsen är riksomfattande arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som är väl insatta i arbetslivslagstiftningen och har förutsättningar att tolka också innehållet i arbetsvillkorsdirektivet.

Möjligheterna att avtala på annat sätt föreslås gälla granskningskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor enligt 1 kap. 11 § 3 mom. och skyldigheten att informera enligt 4 mom., skyldigheten att ge ett skriftligt svar enligt 2 kap. 6 § 2 mom. samt bestämmelserna i 2 kap. 19 § om kostnadsfriheten för obligatorisk utbildning, kravet på att utbildningen ska infalla under ordinarie arbetsskift och det att utbildningen ska räknas som arbetstid om inget annat följer av arbetstidslagen. Om en utbildning räknas som arbetstid med stöd av arbetstidslagen, kan något annat således inte avtalas genom kollektivavtal.

Kommissionen har publicerat en rapport från en expertgrupp om genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet där omfattningen av möjligheterna att avtala på annat sätt bedöms närmare.²⁰

11 §. Straffbestämmelser. Det föreslås att de ändringar som föreslås i 2 kap. 4 § beaktas i straffbestämmelserna. I 2 mom. 1 punkten föreskrivs det att det är straffbart att bryta mot skyldigheten enligt 2 kap. 4 § 1 eller 3 mom. I 2 kap. 4 § 1 mom. föreskriv det om arbetsgivarens skyldighet att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. I 2 kap. 4 § 3 mom. föreskrivs det vad informationen ska innehålla. Den föreslagna ändringen innebär ingen ändring i sak jämfört med nuläget, utan det är fråga om ändring av en hänvisningsbestämelse.

Enligt 3 mom. i den gällande paragrafen döms för överträdelse av arbetsavtalslagen också den som i strid med 2 kap. 4 § 4 mom. vägrar ge information om de centrala villkoren i arbetet trots att sådan begärts eller i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts. Det förstnämnda gäller visstidsanställningar för hyrd arbetskraft som varar kortare än en månad. Såsom det konstateras ovan i specialmotiveringen till 2 kap. 4 § ska arbetsgivaren i fortsättningen ge skriftlig information om villkoren i arbetet också i fråga om visstidsanställningar för hyrd arbetskraft som varar kortare än en månad, om det timantal som anges i 2 mom. i paragrafen överskrids. Skyldigheten att ge informationen vid visstidsanställningar för hyrd arbetskraft som varar kortare än en månad förutsätter således inte längre en begäran om detta från arbetstagaren. Att underlåta att ge informationen eller ge bristfällig information åt en inhyrd arbetstagare ska vara straffbart med stöd av 2 mom. 1 punkten. Det föreslås att 3 mom. ändras så att den som i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts döms för överträdelse av arbetsavtalslagen.

8.2 Lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. Arbetsavtalets form och innehåll. Paragrafen innehåller bestämmelser om formkraven för och minimiinnehållet i ett arbetsavtal. Med avvikelse från arbetsavtalslagen krävs det enligt lagen om sjöarbetsavtal inte att arbetsgivaren ger separat information om de centrala villkoren i arbetet, utan dessa villkor skrivs in i arbetsavtalet (jfr. 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen). Samtidigt blir villkoren – till skillnad från i den skriftliga informationen enligt arbetsavtalslagen – avtalsvillkor som är bindande för parterna.

Enligt arbetsvillkorsdirektivet ska arbetstagaren informeras skriftligen om vissa andra frågor än de som för närvarande nämns i bestämmelsen. De nya uppgifterna lämpar sig dock inte för att ges som villkor i ett arbetsavtal. Därför föreslås det att en ny 3 a § fogas till lagen. I den förutsätts det att informationen ges i samband med att arbetsavtalet ges, utan att informationen blir en del av arbetsavtalet.

I 3 mom. i den gällande paragrafen finns för närvarande bestämmelser om de uppgifter och handlingar som arbetstagaren ska få när ett arbetsavtal ingås. Dessa är anvisningar om de förfaringsätt enligt vilka arbetstagaren kan anföra klagomål över arbetsgivarens förfarande, om det strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss samt behövliga uppgifter om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde. Genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet medför att nya uppgifter omfattas av arbetsgivarens skyldighet att informera och dessutom förutsätter

²⁰ Report Expert Group – Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union, s. 61-63. ISBN 978-92-76-37675-0.

direktivet att även information om ändringar i dessa uppgifter tillhandahålls i form av ett dokument. Därför föreslås det i denna proposition att 3 mom. upphävs och att dess innehåll flyttas till en ny 3 a § som gäller arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren vissa uppgifter och handlingar.

3 a §. Information till arbetstagaren. Paragrafen är ny och i den föreslås bestämmelser om den information och de handlingar som arbetstagaren ska få när arbetsavtalet ingås och i fråga om vissa uppgifter även när uppgifterna ändras.

Enligt 1 mom. 1 punkten ska arbetstagaren när ett arbetsavtal ingås skriftligen få uppgifter om det fartyg där arbetet utförs, om de avviker från vad som nämns i arbetsavtalet. Enligt 1 kap. 3 § ska det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds antecknas i arbetsavtalet. Om det fartyg där arbetet utförs byts ut, eller rederiet får ett nytt fartyg där avsikten är att arbetstagaren ska arbeta, ska arbetstagaren skriftligen ges uppgift om det nya fartyget. Ett e-postmeddelande uppfyller kravet på skriftlig information.

Enligt 1 mom. 2 punkten ska arbetstagaren när ett arbetsavtal ingås skriftligen få uppgifter om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Kravet på att denna information ska ges är nytt och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet (artikel 4.2 h). Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om att denna har en på lag eller kollektivavtal grundad rätt att få utbildning. Dessutom ska arbetstagaren informeras om sådan rätt till utbildning som baserar sig på arbetsgivarens utbildningspolicy. Informationen behöver ges endast om arbetstagaren har rätt till utbildning. I annat fall behöver information om detta inte ges.

Enligt 1 mom. 3 punkten ska arbetstagaren vid hyrt arbete skriftligen få användarföretagets namn och verksamhetsställe. Kravet på att denna information ska ges är nytt och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet (artikel 4.2 f).

Enligt 1 mom. 4 punkten ska arbetstagaren få anvisningar om de förfaringsätt enligt vilka arbetstagaren kan anföra klagomål över arbetsgivarens förfarande, om det strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss. Bestämmelsen motsvarar 1 kap. 3 § 3 mom. 1 punkten i den gällande lagen.

Enligt 1 mom. 5 punkten ska arbetstagaren få de uppgifter som denne anser behövliga om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde. Bestämmelsen motsvarar 1 kap. 3 § 3 mom. 2 punkten i den gällande lagen.

Enligt 2 mom. ska uppgifterna lämnas när ett arbetsavtal ingås, med undantag för de uppgifter som avses i 3 punkten, som ska lämnas när de är kända.

De uppgifter som arbetstagarna har fått kan ändras. Därför föreslås det att det i 3 mom. i enlighet med artikel 6 i arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs att arbetsgivaren dessutom ska informera arbetstagaren om en ändring så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

2 kap. **Arbetsgivarens skyldigheter**

5 §. Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform. Ovan redogörs för de ändringar som föreslås i 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, enligt vilka arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Motsvarande ändringar föreslås i 2 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal.

24 §. Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid. Det föreslås att en ny 24 § fogas till 2 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Paragrafen motsvarar till sitt innehåll den ovan beskrivna 2 kap. 19 § i arbetsavtalslagen.

13 kap. Särskilda bestämmelser

6 §. Förtroendemäns rätt att få information. I paragrafen föreskrivs det om förtroendemäns rätt att få uppgifter om anställningsvillkoren i fråga om de arbetstagare som förtroendemännen företräder. Det föreslås att bestämmelsen ändras så att en förtroendeman också har rätt att få sådana uppgifter som avses i 1 kap. 3 a § 1 mom. 4 och 5 punkten i fråga om de arbetstagare som förtroendemännen företräder. Uppgifterna omfattas redan för närvarande av förtroendemännens rätt till information.

9 §. Avvikelse genom kollektivavtal. I bestämmelsen föreskrivs det om de frågor som det är möjligt att göra undantag i genom riksomfattande kollektivavtal. I bestämmelsen föreslås motsvarande ändringar som i 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

15 §. Framläggning. Enligt artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet ska arbetstagarna informeras om de socialförsäkringsinstitutioner som tar emot de sociala avgifter som är knutna till anställningsförhållandet. Bestämmelsen tillämpas inte på sjömän.

I denna proposition föreslås det att 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar upphävs. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren hålla den lagen och information om det försäkringsbolag som försäkrat arbetet framlagda på arbetsplatsen. I fråga om sådant arbete som avses i arbetsavtalslagen ska uppgifter om försäkringsanstalten i fortsättningen ges som del av den information som avses i 2 kap. 4 §. Motsvarande information ges inte enligt lagen om sjöarbetsavtal. Det är dock bra för arbetstagaren att få information om den försäkringsanstalt där arbetstagaren är försäkrad mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Därför föreslås det att 13 kap. 15 § 1 mom. i lagen om sjöarbetsavtal ändras så att arbetsgivaren ska hålla information om de försäkringsanstalter där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar framlagd på fartyg.

8.3 Arbetstidslagen

30 §. Arbetsskiftsförteckning. Det föreslås att 4 mom. upphävs. I momentet föreskrivs det att en arbetstagare med varierande arbetstid får tilldelas arbetstimmar som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet endast i samråd med arbetstagaren. I denna proposition föreslås det att bestämmelser om detta tas in i en ny 30 a § där de särskilda krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift ska samlas.

30 a §. Krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift. Paragrafen är ny och i den föreslås bestämmelser om särskilda krav vid planeringen av arbetsskift när det gäller avtal med varierande arbetstid. Enligt 30 § ska arbetsgivaren anteckna i arbetsskiftsförteckningen när ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för raster. I fråga om avtal med varierande arbetstid ska arbetsgivaren som ordinarie arbetstid i arbetsskiftsförteckningen anteckna minst det minimiantal arbetstimmar som anges i arbetsavtalet. Om arbetstiden enligt arbetsavtalet är till exempel 10–40 timmar i veckan, ska arbetsgivaren anteckna minst tio arbetstimmar i arbetsskiftsförteckningen. Arbetsgivaren får låta arbetstagaren utföra arbetstimmar så att minimiantalet timmar enligt arbetsavtalet överskrids. De timmar som överstiger minimiantalet timmar är antingen ordinarie arbetstid eller mertidsarbete, beroende på om arbetstimmarna har antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller inte.

RP 60/2022 rd

I *1 mom.* föreslås bestämmelser om i vilka situationer arbetsgivaren behöver samtycke av en arbetstagare med varierande arbetstid för att kunna anteckna ordinarie arbetstimmar i arbets-skiftsförteckningen. I momentet samlas de krav i 30 § 4 mom. i den gällande lagen och de nya krav enligt artikel 10.1 och 10.2 i arbetsvillkorsdirektivet som gäller arbetstagarens samtycke.

Enligt *1 punkten* krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknas i arbetsskiftsförteckningen, om den ordinarie arbetstiden avses infalla utanför de veckodagar och/eller tider som meddelats arbetstagaren när anställningsförhållandet inleddes. I och med den föreslagna ändringen i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren när ett anställningsförhållande inleds informera en arbetstagare med varierande arbetstid om de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång ger sitt samtycke.

Enligt *2 punkten* krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknas i arbetsskiftsförteckningen, om arbetstiden överstiger minimiarbetstiden enligt ett avtal med varierande arbetstid. Den arbetstid som överskrider minimiarbetstiden är då till sin karaktär ordinarie arbetstid, vilket innebär att det inte är övertidsarbete enligt 16 §. Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning 30 § 4 mom. i den gällande lagen. Om den överenskomna arbetstiden för arbetstagaren är exempelvis 10–40 timmar per vecka, krävs samtycke för den del av arbetstiden som överstiger minimiarbetstiden (tio timmar) och antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

Enligt 17 § 3 mom. i den gällande lagen är arbete som utförs utöver arbetsskiftsförteckningen i ett arrangemang för varierande arbetstid till sin karaktär mertidsarbete och förutsätter redan för närvarande arbetstagarens samtycke. Arbetsvillkorsdirektivet förutsätter således inga ändringar i fråga om mertidsarbete.

Det ovan beskrivna innebär att arbetsgivaren får låta en arbetstagare med varierande arbetstid utföra arbete utan arbetstagarens särskilda samtycke endast till det minimiantal timmar som överenskommit i arbetsavtalet, om dessa timmar antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de förläggs till de veckodagar och klockslag som anges i den skriftliga information som ges när anställningsförhållandet inleds.

Enligt *2 mom.* kan samtycket ges separat för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången. Arbetstagaren kan till exempel meddela sin arbetsgivare att han eller hon under en bestämd tidsperiod är beredd att ta emot arbetsskift utanför de veckodagar eller tider som meddelats i den skriftliga informationen om villkoren i arbetet. Dessutom kan arbetstagaren ge arbetsgivaren sitt samtycke till att ta emot arbetstimmar som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Arbetstagaren har naturligtvis rätt att ställa villkor för sitt samtycke, till exempel meddela att arbetsskift som infaller en viss tidpunkt inte passar honom eller henne. Det föreslås inga formella krav för samtycket.

Avtal med varierande arbetstid används ofta när behovet av arbetskraft är förenat med osäkerhet. Därför kan det hända att arbetsgivaren blir tvungen att ställa in ett arbetsskift. I *3 mom.* fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön i en situation där arbetsgivaren ensidigt ställer in ett arbetsskift och arbetsgivaren inte med stöd av 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande arbetsskift är skyldig att betala ersättning för att arbetsskiftet ställs in. Genom den föreslagna bestämmelsen genomförs artikel 10.3 i arbetsvillkorsdirektivet, enligt vilken medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommit med arbetstagaren. Enligt direktivet förutsätts reglering endast i det fall att medlemsstatens lagstiftning över huvud taget tillåter arbetsgivare att ställa in arbetsuppgifter utan ersättning.

Enligt den gällande lagen beror rättsverkningarna av att ett arbetsskift ställs in för det första på om det inställda arbetsskiftet leder till att minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet underskrids eller inte. Minimiarbetstiden i arbetsavtalet är bindande för parterna i anställningsförhållandet. Arbetsgivaren ska därför ersätta arbetstagaren för den förlust av lön som orsakas av att ett arbetsskift ställs in, om den avtalade minimiarbetstiden inte uppnås.

För det andra beror rättsverkningarna av att ett arbetsskift ställs in på om det är fråga om ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller om det avtalats om arbetsskiftet utanför arbetsskiftsförteckningen. Ett arbetsskift som det avtalats om utanför arbetsskiftsförteckningen är i regel bindande för parterna och arbetsgivaren har inte rätt att ställa in arbetsskiftet om inte något annat har avtalats. I avtalsarrangemang med varierande arbetstid hör sådana arbetsskift till mertids- eller övertidsarbete.

Ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen är i regel bindande för arbetsgivaren och det är inte möjligt att ensidigt ställa in arbetsskiftet. Enligt 30 § 2 mom. i arbetstidslagen får arbetsgivaren dock ändra arbetsskiftsförteckningen om arbetstagaren ger sitt samtycke till det, eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. I rättsligt hänseende är det oklart med vilka konsekvenser en arbetsgivare kan ändra arbetsskiftsförteckningen med hänvisning till vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen så att ett arbetsskift för en arbetstagare med varierande arbetstid ställs in. Om ett arbetsskift ställs in kan ersättningskyldighet uppkomma under sådana omständigheter som avses i 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen (se HD 1988:127 och HD 1992:171). Det kan också hända att det har avtalats om ersättningen med kollektivavtal. Det är ändå möjligt att det i vissa situationer inte krävs att ersättning betalas.

Genom 3 mom. säkerställs på det sätt som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet att ersättning betalas i de fall där arbetsgivaren enligt den gällande lagen inte är skyldig att betala ersättning för tiden för ett inställt arbetsskift. Bestämmelsen gäller arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och arbetsskift som avtalats utanför den. Momentet gäller endast avtal med varierende arbetstid.

Om arbetsgivaren med stöd av lag eller kollektivavtal ställer in ett arbetsskift mindre än 48 timmar före arbetsskiftets början och arbetsgivaren inte enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller ett avtalat och bindande arbetsskift är skyldig att betala lön eller någon annan ersättning för det inställda arbetsskiftet, ska till arbetstagaren ändå betalas en skälig ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsskiftet ställs in. Bestämmelsen är således till sin karaktär ett sista alternativ i förhållande till lön eller ersättning som förutsätts i annan lagstiftning eller i ett kollektivavtal.

Ersättningens storlek beror på situationen, men den olägenhet som orsakas arbetstagaren av att arbetsskiftet ställs in ska beaktas i ersättningsbeloppet. Den främsta olägenheten för arbetstagaren är i allmänhet inkomstbortfall. Dessutom förbereder sig arbetstagaren på att stå till arbetsgivarens förfogande när arbetsgivaren antecknar ett arbetsskift i arbetsskiftsförteckningen eller det på annat sätt avtalats om arbetsskiftet. Detta hindrar i praktiken arbetstagaren från att då ta emot annat arbete och begränsar också annan slags planering av tidsanvändningen. I allmänhet är det så att ju senare ett arbetsskift ställs in desto mer begränsade möjligheter har arbetstagaren att anpassa sin tidsanvändning till den förändrade situationen. Detta bör beaktas när ersättningens storlek bedöms. När ersättningens storlek bedöms kan man också beakta arbetstagarens möjligheter att förutse det inställda arbetsskiftet och därmed hans eller hennes möjligheter att vara förberedd på situationen.

Bestämmelsen gäller uttryckligen inställda arbetsskift. I vissa situationer kan det vara oklart om det vid en ändring av arbetsskift har varit fråga om att arbetsskift ställts in eller att de flyttats

till en annan tidpunkt. Det är fråga om att ett arbetsskift ställs in när det totala antalet arbetstimmar som utlovats arbetstagaren minskar i och med ändringen. Däremot ska den föreslagna bestämmelsen inte gälla situationer där arbetsgivaren under de förutsättningar som avses i 30 § 2 mom. flyttar ett arbetsskift till en annan tidpunkt under samma period i arbetsskiftsförteckningen eller om det finns något annat samband mellan det arbetsskift som tagits bort ur arbetsskiftsförteckningen och ett nytt arbetsskift. Ett sådant samband framgår bland annat av om man i samband med ändringen avtalar om ett ersättande arbetsskift och det annars inte skulle finnas ett nytt arbetsskift. Om ett arbetsskift flyttas till en annan tidpunkt kan det förutsätta arbetstagarens samtycke enligt 1 mom.

Det kan avtalas om beloppet av ersättning och tidsfristen för att ställa in arbetsskift i tjänste- och arbetskollektivavtal.

34 §. Undantag genom kollektivavtal. I 2 mom. föreskrivs det vilka frågor i arbetstidslagen som riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar får avtala på ett avvikande sätt om. Det föreslås att en ny *18 punkt* fogas till momentet. Enligt den får det i riksomfattande kollektivavtal avtalas på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs i 30 a § 3 mom., som gäller den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in när det är fråga om arrangemang för varierande arbetstid. Det ska vara tillåtet att avtala om ersättningen och tidsfristen för att ställa in arbetsskift. För att man ska kunna avtala på avvikande sätt förutsätts det att arrangemanget i sin helhet tryggar arbetstagarnas ställning i situationer där arbetsskift ställs in.

Möjligheten att avtala på avvikande sätt, liksom även det krav på ett i sin helhet tryggt arrangemang som begränsar möjligheten, grundar sig på artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet.

8.4 Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

9 §. Tjänsteförordnande. I paragrafen föreslås ändringar som genomförandet av artiklarna 3–7 i arbetsvillkorsdirektivet medför till den del bestämmelserna i dessa artiklar har betydelse för arbete i tjänsteförhållande.

Paragrafens *1 mom.* innehåller i huvudsak bestämmelser om tjänsteförordnanden och innehållet i dem som motsvarar den gällande paragrafen. Som ändring i den gällande lagen föreslås det att en tjänsteinnehavare ska ges ett tjänsteförordnande senast inom sju dagar från att tjänsteutövningen inleds. Kravet på en tidsfrist på sju dagar grundar sig på artikel 5 i arbetsvillkorsdirektivet. Dessutom överensstämmer det att tidsfristen räknas från den tidpunkt då tjänsteutövningen inleds istället för när personen anställs i tjänsteförhållande med vad som föreslås i arbetsavtalslagen.

Enligt *2 mom.* ska tjänsteinnehavaren framöver ges skriftlig information om vissa andra villkor som kan anses vara centrala i arbetet, om inte uppgifterna redan framgår av tjänsteförordnandet. Bestämmelsen grundar sig på artikel 4 i arbetsvillkorsdirektivet.

Enligt *1 punkten* ska informationen innehålla uppgift om den plats där arbetet utförs. Om tjänsteinnehavaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, ska tjänsteinnehavaren ges information om de principer enligt vilka tjänsteinnehavaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs. En motsvarande punkt ingår i den i propositionen föreslagna 2 kap. 4 § 3 mom. 5 punkten i arbetsavtalslagen.

Enligt 2 *punkten* ska informationen innehålla uppgift om den tillämpade arbetstiden. En motsvarande punkt ingår i den föreslagna 2 kap. 4 § 3 mom. 8 punkten i arbetsavtalslagen. På motsvarande sätt som konstateras i motiveringen till den bestämmelsen ska tjänsteinnehavaren få information om den ordinarie arbetstidens längd och om möjligt också om förläggningen av arbetstiden. Som en del av den tillämpade arbetstiden ska tjänsteinnehavaren likaså vid behov få en beskrivning av eventuella arrangemang för byte av arbetsskift. Det kan till exempel vara principer för hur arbetsskiften roterar.

Enligt 3 *punkten* ska informationen innehålla uppgift om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Arbetsgivaren ska informera tjänsteinnehavaren om att denna har en på lag eller tjänstekollektivavtal grundad rätt att få utbildning. Dessutom ska tjänsteinnehavaren informeras om sådan rätt till utbildning som baserar sig på arbetsgivarens utbildningspolicy. Informationen behöver ges endast om tjänsteinnehavaren har rätt till utbildning. I annat fall behöver information om detta inte ges.

Enligt 4 *punkten* ska informationen innehålla uppgift om hur semestern bestäms. Oftast bestäms semestern enligt semesterlagen eller tjänstekollektivavtalet. I sådana fall kan informationen ges genom hänvisning till dessa.

Enligt 5 *punkten* ska informationen innehålla uppgift om tjänsteinnehavarens uppsägningstid eller grunden för bestämmande av den. Med grunden för bestämmande av uppsägningstiden avses i princip det att uppsägningstiden bestäms utifrån tjänsteförhållandets längd i enlighet med lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden eller tjänstekollektivavtalet. Informationen kan hänvisa till de relevanta bestämmelserna i lagen eller tjänstekollektivavtalet.

Enligt 6 *punkten* ska informationen innehålla uppgift om det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet.

Enligt 7 *punkten* ska tjänsteinnehavaren informeras om den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänsteinnehavarens pensionsskydd eller försäkrat tjänsteinnehavaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Den föreslagna punkten grundar sig på artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet.

Momentets 8 *punkt* gäller ytterligare information som ska ges tjänsteinnehavare som utstationeras utomlands minst en månad. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska tjänsteinnehavaren få motsvarande uppgifter som en arbetstagare ska få enligt 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen.

I den föreslagna 3 *mom.* föreskrivs det om tidpunkten när uppgifterna ska ges. Enligt bestämmelsen ska de uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 3–7 punkten inom en månad från att tjänsteutövningen inleds. De uppgifter som avses i 8 punkten ska ges innan tjänsteinnehavaren flyttar utomlands.

I arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om till vilka delar uppgifterna kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal som tillämpas i arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet. Med iakttagande av detta föreskrivs i den andra meningen i momentet att de uppgifter om eventuell provtid och om grunderna för avlöningen som avses i 1 mom. samt de uppgifter som avses i 2 mom. 2–5 och 7 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet, om de uppgifter som förutsätts enligt punkterna framgår av dessa bestämmelser eller föreskrifter. Dessutom föreslås det att det i momentets sista mening föreskrivs att den information som avses i 2 mom.

inte behöver ges på nytt, om ett tjänsteförhållande för viss tid förnyas och villkoren förblir oförändrade.

I 4 mom. föreskrivs det om information om ändringar i uppgifterna. Information om en ändring ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft. Om ändringen beror på att en bestämmelse i en lag eller ett tjänstekollektivavtal som det hänvisas till i informationen ändras, behöver arbetsgivaren dock inte ge information om ändringen.

16 b §. Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid. Det föreslås att en ny 16 b § fogas till lagen. Paragrafen motsvarar till sitt centrala innehåll den ovan beskrivna 2 kap. 19 § i arbetsavtalslagen. Paragrafen medför i sig inte någon skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda utbildning, utan skyldigheten att erbjuda utbildning ska grunda sig på någon annan bestämmelse i lag eller i ett tjänstekollektivavtal. Utbildningen ska dessutom vara nödvändig med tanke på det arbete som tjänsteinnehavaren har anställts för. I lagstiftningen eller tjänstekollektivavtalen för olika branscher kan det finnas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete.

22 a §. Skyldighet att på begäran ge information om ett tryggare tjänsteförhållande. Ovan redogörs för de ändringar som föreslås i 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, enligt vilka arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Det föreslås att en ny 22 a § som gäller tjänsteinnehavare fogas till lagen. Paragrafens innehåll motsvarar 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Med avvikelse från motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen räknas både arbetstagare och tjänsteinnehavare in i antalet anställda enligt paragrafen.

8.5 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

13 §. Meddelande av anvisningar och uppmaningar. I paragrafen föreskrivs om i vilka frågor arbetarskyddsinspektören är behörig att ge arbetsgivaren en uppmaning om att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Om arbetsgivaren inte följer uppmaningen ska inspektören överföra ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling. Arbetarskyddsmyndigheten kan med stöd av 15 § i arbetarskyddstillsynslagen ålägga arbetsgivaren att inom den tidsfrist som myndigheten förelagt rätta till förhållanden som strider mot bestämmelserna. Dessutom kan arbetarskyddsmyndigheten förena åläggandet med vite. Ändring i beslutet får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen.

Enligt 3 mom. 3 punkten underpunkt b i den gällande paragrafen har arbetarskyddsinspektören kunnat meddela en uppmaning i fråga om arbetsgivarens skyldighet att ge en skriftlig redogörelse för de grunder på vilka varierande arbetstid motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft. Det föreslås att bestämmelsen ändras så att den motsvarar de ändringar som föreslås i 1 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Därmed omfattar uppmaningsförfarandet arbetsgivarens skyldighet att ge skriftlig information om resultatet av granskningsskyldigheten i fråga om ett arbetstidsvillkor om varierande arbetstid och de omständigheter som ligger till grund för resultatet.

Som en ny bestämmelse i 3 mom. 3 punkten underpunkt c föreskrivs det att arbetarskyddsinspektören får meddela en arbetsgivare en uppmaning i fråga om den skyldighet för arbetsgivaren att ge skriftligt svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd som avses i 2 kap. 6 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. I och med förslaget

flyttas det som föreskrivs i 3 mom. 3 punkten underpunkterna c–f i den gällande paragrafen till nya underpunkter d–g, utan att innehållet i bestämmelserna ändras.

8.6 Lagen om pension för arbetstagare

Det föreslås att 148 § om information om pensionsanstalten upphävs i lagen om pension för arbetstagare. Enligt den i propositionen föreslagna 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren i den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet ge arbetstagaren uppgifter om den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd. Därmed är det inte längre nödvändigt att i lagen om pension för arbetstagare föreskriva om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna om i vilken pensionsanstalt deras pensionsskydd har ordnats.

8.7 Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

Det föreslås att 272 § om framläggande av denna lag till påseende och arbetsgivarens skyldighet att hålla information om det försäkringsbolag som försäkrat arbetet framlagd på arbetsplatsen upphävs i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Uppgifter om det försäkringsbolag som försäkrat arbetet ska i fortsättningen framgå av den skriftliga information om de centrala villkoren i arbetet som ska ges arbetstagaren och som det föreskrivs om i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Det föreslås därför att 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar upphävs som obehövlig.

9 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022.

Enligt 2 mom. i den ikraftträdandebestämmelse som föreslås i lagen om ändring av arbetsavtalslagen ska den granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. göras första gången senast ett år efter lagens ikraftträdande eller det att anställningsförhållandet pågått ett år, beroende på vilken tidpunkt som infaller senare.

Enligt 3 mom. i ikraftträdandebestämmelsen behöver arbetsgivaren inte, om arbetsavtalet har ingåtts före ikraftträdandet av lagen, komplettera den skriftliga information som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av lagen. Om det i anställningsförhållandet har avtalats om varierande arbetstid, ska de uppgifter som avses i 2 mom. 9 punkten i den paragrafen dock ges inom tre månader från lagens ikraftträdande.

I 4 mom. i ikraftträdandebestämmelsen föreskrivs det också om ett undantag från vad som föreskrivs i den första meningen i 3 mom. Enligt momentet ska information dock ges till arbetstagaren med iakttagande av vad som föreskrivs i 2 kap. 4 § i lagen, om det efter ikraftträdandet av lagen sker ändringar i de villkor i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i lagen.

I 2 mom. i den ikraftträdandebestämmelse som föreslås i lagen om ändring av lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det att arbetsgivaren, om arbetsavtalet har ingåtts före ikraftträdandet av lagen, inte behöver ge sådana uppgifter som avses i 1 kap. 3 a § som inte krävdes före ikraftträdandet av lagen. Om det efter ikraftträdandet av lagen sker ändringar i de uppgifter som anges i den paragrafen ska arbetstagaren dock informeras om dem med iakttagande av vad som föreskrivs i den paragrafen.

RP 60/2022 rd

På motsvarande sätt föreskrivs det i 2 mom. i den ikraftträdandebestämmelse som föreslås i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden att arbetsgivaren, om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av lagen, inte behöver komplettera den skriftliga information som avses i 9 § 2 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet. Om villkoren i arbetet ändras efter ikraftträdandet av lagen ska bestämmelserna i 9 § dock tillämpas.

Kläm

Eftersom arbetsvillkorsdirektivet innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

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

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

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

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

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

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

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

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

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

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) prövotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 8) den tillämpade arbetstiden,
- 9) i fråga om arbetstagare med varierande arbetstid
 - a) i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,
 - b) de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen (872/2019) får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång ger sitt samtycke,
- 10) i fråga om hyrt arbete
 - a) användarföretagets namn och verksamhetsställe, när de är kända,
 - b) uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid,
 - c) en uppskattning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den för viss tid inhyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda,
- 11) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 12) hur semestern bestäms,
- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 15) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 16) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad
 - a) det land eller de länder där arbetet utförs, hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren,
 - b) den lön som en i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EY om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster avsedd utstationerad arbetstagare har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning eller allmänt tillämpade kollektivavtal i värdmedlemsstaten, alla bidrag som betalas i samband med utstationeringen och arrangemangen för ersättning av utgifter för resa, kost och logi, samt en länk till den officiella nationella webbplats för värdmedlemsstaten som avses i artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (*IMI-förordningen*).

RP 60/2022 rd

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

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

6 §

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

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

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

19 §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om granskningskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor, eller i 1 kap. 11 § 4 mom. om skyldigheten att informera, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

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

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

11 §

Straffbestämmelser

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

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot

- 1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 3 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,
 - 2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt,
 - 3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,
 - 4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller
 - 5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag,
- ska för *överträdelse av arbetsavtalslagen* dömas till böter.

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. i denna lag ska göras första gången senast ett år från ikraftträdandet av lagen eller från det att anställningsförhållandet pågått ett år, beroende på vilket som infaller senare.

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

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

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

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

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

- 1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,
- 2) ort och datum för arbetsavtalets undertecknande,
- 3) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 5) provotiden, om en sådan har avtalats,
- 6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,
- 7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,
- 11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) semestern eller grunden för bestämmande av den,
- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) arbetstagarens rätt till hemresa,
- 15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

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

3 a §

Information till arbetstagaren

Arbetstagaren ska skriftligen ges

RP 60/2022 rd

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

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

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

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

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

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

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

24 §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

6 §

RP 60/2022 rd

Förtroendemäns rätt att få information

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

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

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

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

15 §

Framläggning

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

3.

Lag

om ändring av arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut

RP 60/2022 rd

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

30 a §

Krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift

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

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

2) överstiger minimiarbetstiden enligt avtalet med varierande arbetstid.

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

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

34 §

Undantag genom kollektivavtal

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

17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning,

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

Denna lag träder i kraft den

20 .

4.

Lag

om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

RP 60/2022 rd

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

9 §

Tjänsteförordnande

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

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

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

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

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

3 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

16 b §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

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

22 a §

Skyldighet att på begäran ge information om ett tryggare tjänsteförhållande

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

5.

Lag

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

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

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

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

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

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

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

- d) en löneuträkning,
 - e) ett skriftligt intyg om permittering,
 - f) ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal,
 - g) ett arbetsintyg,
-

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om upphävande av 148 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

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

2 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

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

2 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

RP 60/2022 rd

Helsingfors den 21 april 2022

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

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

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

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

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

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. 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

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

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

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

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. *Arbetsgivaren ska med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna*

Gällande lydelse

motsvarar det verkliga behovet. Förhandlingarna ska föras inom skälig tid och arbetstagarerna har rätt att anlita biträde vid förhandlingarna. Kan överenskommelse inte träffas om en ny minimiarbetsdag, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Föreslagen lydelse

fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren inom en månad från granskningen erbjuda arbetstagarerna ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarerna om tidpunkten för granskningen och på begäran av arbetstagarerna eller dennes företrädare lägga fram skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den.

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

2 kap

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagarare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagarerna upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagarerna reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller

2 kap

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarerna skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om anställningsförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt.

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

Gällande lydelse

ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) prøvotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) *det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,*
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 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, (18.5.2018/377)

Föreslagen lydelse

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) prøvotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen *eller själv får bestämma var arbetet utförs,*
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 8) den tillämpade arbetstiden,
- 9) *i fråga om arbetstagare med varierande arbetstid*
 - a) *i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,*
 - b) *de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen (872/2019) får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång ger sitt samtycke,*
 - 10) *i fråga om hyrt arbete*
 - a) *användarföretagets namn och verksamhetsställe, när de är kända,*
 - b) *uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid,*
 - c) *en uppskattning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den för viss tid inhyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda,*

Gällande lydelse

10) hur semestern bestäms,
11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Föreslagen lydelse

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

12) hur semestern bestäms,

13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

14) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

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

16) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad

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

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

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

Gällande lydelse

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

6 §

Information om platser som blir lediga

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

Föreslagen lydelse

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

6 §

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

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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

19 §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om skyldighet att förhandla,

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om *gransknings*skyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor, eller i 1 kap. 11 § 4 mom. om skyldigheten att informera, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

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

11 §

Straffbestämmelser

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

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot

1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 2 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,

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

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

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

5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag, ska för överträdelse av arbetsavtalslagen dömas till böter.

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 4 § 4 mom. vägrar ge information om de centrala villkoren i arbetet trots att sådan begärts eller i

11 §

Straffbestämmelser

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

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot

1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 3 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,

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

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

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

5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag, ska för **överträdelse av arbetsavtalslagen** dömas till böter.

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

Gällande lydelse

*strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbets-
tagaren en löneuträkning trots att en sådan be-
gärts.*

Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgiva-
ren och dennes företrädare bestäms enligt
grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Föreslagen lydelse

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

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Den granskning som avses i 1 kap. 11 § 3
mom. i denna lag ska göras första gången sen-
ast ett år från ikraftträdandet av lagen eller
från det att anställningsförhållandet pågått ett
år, beroende på vilket som infaller senare.*

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

*Med avvikelse från vad som föreskrivs i 3
mom. ska information dock ges till arbetsta-
garen med iakttagande av vad som föreskrivs
i 2 kap. 4 § i denna lag, om det sker änd-
ringar i de uppgifter som avses i 2 kap. 4 §.*

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

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

Gällande lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,

2) ort och datum för arbetsavtalets under-tecknande,

3) den tidpunkt då arbetet inleds,

4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

5) prøvotiden, om en sådan har avtalats,

6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,

7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,

8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningspe-rioden,

10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,

11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) semestern eller grunden för bestämmande av den,

13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

14) arbetstagarens rätt till hemresa,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemför-lovning av arbetstagaren.

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få

Föreslagen lydelse

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,

2) ort och datum för arbetsavtalets under-tecknande,

3) den tidpunkt då arbetet inleds,

4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

5) prøvotiden, om en sådan har avtalats,

6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,

7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,

8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningspe-rioden,

10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,

11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) semestern eller grunden för bestämmande av den,

13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

14) arbetstagarens rätt till hemresa,

15) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemför-lovning av arbetstagaren.

(upphävs, se 3 a § i propositionen)

Gällande lydelse

1) anvisningar om de förfaringssätt enligt vilka arbetstagaren kan anföra klagomål över arbetsgivarens förfarande, om det strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss,

2) de uppgifter som denne anser behövliga om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde.

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

5 mom. har upphävts genom L 13.6.2018/469.

Föreslagen lydelse

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

3 a §

Information till arbetstagaren

Arbetstagaren ska skriftligen ges

1) uppgift om det fartyg där arbetet utförs, om det avviker från vad som anges i arbetsavtalet,

2) uppgift om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,

3) i fråga om hyrt arbete, användarföretagets namn och verksamhetsställe,

4) anvisningar för hur arbetstagaren kan anföra klagomål över sådant förfarande hos arbetsgivaren som strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss,

5) de uppgifter som arbetstagaren anser behövliga om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde.

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

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

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

Gällande lydelse

5 §

Information om platser som blir lediga

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

Föreslagen lydelse

5 §

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

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

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

24 §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 kap.

Särskilda bestämmelser

6 §

Förtroendemäns rätt att få information

En förtroendeman har rätt att av arbetsgivaren få uppgifter som avses i 1 kap. 3 § i fråga om de arbetstagare som förtroendemannen företräder.

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

6 §

Förtroendemäns rätt att få information

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

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

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

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

Gällande lydelse

15 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 6 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på fartyg.

Föreslagen lydelse

15 §

Framläggning

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

Denna lag träder i kraft den 20 .
Om arbetsavtalet har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, behöver arbetsgivaren inte ge sådana uppgifter som avses i 1 kap. 3 a § som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om det sker ändringar i de uppgifter som avses i den paragrafen ska information dock ges till arbetstagaren med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 kap. 3 a § i denna lag.

3.

Lag

om ändring av arbetstidslagen

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

Gällande lydelse

30 §

Arbetsskiftsförteckning

Om arbetsgivaren vill ge en arbetstagare med varierande arbetstid arbetsskift som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet, ska arbetstagaren ges tillfälle att inom utsatt tid meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen görs upp.

34 §

Undantag genom kollektivavtal

Föreslagen lydelse

30 §

Arbetsskiftsförteckning

(4 mom. upphävs)

30 a §

Krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift

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

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

2) överstiger minimiarbetstiden enligt avtalet med varierande arbetstid.

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

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

34 §

Undantag genom kollektivavtal

Gällande lydelse

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

17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning.

Föreslagen lydelse

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

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

Gällande lydelse

9 §

Tjänsteförordnande

En tjänsteinnehavare skall utan dröjsmål och om möjligt innan tjänsteutövningen inleds ges ett protokollsutdrag över att han eller hon anställts i tjänsteförhållande eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande, varav framgår

Föreslagen lydelse

9 §

Tjänsteförordnande

En tjänsteinnehavare ska utan dröjsmål och senast inom sju dagar från det att tjänsteutövningen inleddes ges ett protokollsutdrag eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande, av vilket framgår åtminstone parterna i tjänsteför-

Gällande lydelse

åtminstone tjänstebeteckningen, tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prøvotid, begynnelsestidpunkten för tjänsteutövningen, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlöningen.

Föreslagen lydelse

hållandet, tjänsteinnehavarens tjänstebeteckning, tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prøvotid, begynnelsestidpunkten för tjänsteutövningen, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlöningen.

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

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

2) den tillämpade arbetstiden,

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

4) hur semestern bestäms,

5) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

6) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,

7) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänsteinnehavarens pensionskydd eller försäkrat tjänsteinnehavaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,

8) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen (55/2001).

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

Gällande lydelse

3 kap.
Arbetsgivarens skyldigheter

Föreslagen lydelse

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

3 kap.
Arbetsgivarens skyldigheter

16 b §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

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

22 a §

Skyldighet att på begäran ge information om ett tryggare tjänsteförhållande

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

*Denna lag träder i kraft den 20 .
Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver arbetsgivaren inte komplettera den skriftliga information som avses i 9 § 2 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänsteinnehavaren dock informeras med iakttagande av vad som föreskrivs i 9 § i denna lag.*

5.

Lag

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

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

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,

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,

RP 60/2022 rd

Gällande lydelse

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,
-

Föreslagen lydelse

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

- c) *ett skriftligt svar som gäller möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd,*
 - d) en löneuträkning,
 - e) ett skriftligt intyg om permittering,
 - f) ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal,
 - g) ett arbetsintyg,
-

Denna lag träder i kraft den 20 .