

ARBETSMARKNADS- OCH JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS BETÄNKANDE 13/2000 rd

Regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 11 oktober 2000 regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den (RP 157/2000 rd) till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet för beredning och bestämde samtidigt att grundlagsutskottet och lagutskottet skall lämna utlåtande i saken till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet.

Motioner

I samband med propositionen har riksdagen behandlat följande motioner:

- lagmotion LM 79/1999 rd (rdl. Marjaana Koskinen /sd m.fl.) med förslag till lag om ändring av 17 § lagen om arbetsavtal, som remitterades till utskottet den 17 juni 1999
- lagmotion LM 84/1999 rd (rdl. Kyösti Karjula /cent m.fl.) med förslag till lag om ändring av 17 § lagen om arbetsavtal, som remitterades till utskottet den 17 juni 1999
- lagmotion LM 99/1999 rd (rdl. Reijo Laitinen /sd m.fl.) med förslag till lag om ändring om lagen om arbetsavtal, som remitterades till utskottet den 15 september 1999
- lagmotion LM 77/2000 rd (rdl. Päivi Räsänen /fkf m.fl.) med förslag till lag om ändring av 35 f § lagen om arbetsavtal, som remitterades till utskottet den 13 juni 2000,
- lagmotion LM 161/2000 rd (rdl. Hannes Manninen /cent) med förslag till arbetsavtalslag

och vissa lagar som har samband med den, som remitterades till utskottet den 9 november 2000, och

— åtgärdsmotion AM 94/2000 rd (rdl. Hannes Manninen /cent) om anmärkningstiden för löneutbetalning, som remitterades till utskottet den 5 april 2000.

Utlåtande

I enlighet med riksdagens beslut har grundlagsutskottet och lagutskottet lämnat utlåtanden i saken (GrUU 41/2000 rd och LaUU 18/2000 rd). Utlåtandena ingår som bilagor till betänkandet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldre regeringssekreterare Tarja Kröger, arbetsministeriet
- lagstiftningsrådet Marjut Jokela, justitieministeriet
- presidenten Pekka Orasmaa, Arbetsdomstolen
- äldre regeringssekreterare Sirpa Kaittola, social- och hälsovårdsministeriet
- inspektör Martti Antila, Tavastlands arbetarskyddsdistrikt
- statistikdirektör Jarmo Hyrkkö och överaktuarie Kaija Ruotsalainen, Statistikcentralen
- juristen Timo von Boehm, Kyrkans avtalsdelegation

- personaldirektör Raimo Nordfors och huvudförtroendeman Risto Lehtilahti, Nokia Networks
- anställningsjuristen Kauko Parkkinen, Työsuhde-expertit Oy
- verkställande direktör Valto Raiskio, Suomen Varamiespalvelu Oy
- juristen Pentti Itkonen, Akava
- biträdande förhandlingschef Elina Vartiainen-Hynönen, Kommunala arbetsmarknadsverket
- juris licentiat Martti Virtanen, Servicearbetsgivarna
- avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
- direktör Rauno Vanhanen, Företagarna i Finland
- vicehäradshövding Hannu Rautiainen, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund
- avtalsansvariga, juristen Heli Ahokas, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC
- konsultative tjänstemannen Antero Laavakari, Statens arbetsmarknadsverk
- vicehäradshövding, enhetsdirektören Pekka Kähkönen, Förhandlingsdelegationen för högre tjänstemän FHT
- sambandschef Kerstin Ekman och specialrådgivare Rainer Anttila, Finlands Idrott
- professor Niklas Bruun, Svenska handelshögskolan
- professor Martti Kairinen, Åbo universitet
- professor Kari-Pekka Tiitinen, Helsingfors universitet.

Dessutom har utskottet med stöd av arbetsavtalskommitténs betänkande hört licentiaten i samhällsvetenskaper Riikka Kivimäki och professor Juha Siltala.

PROPOSITIONEN OCH MOTIONERNA

Regeringens proposition

Regeringen föreslår en totalrevidering av lagen om arbetsavtal. Den nya lagen skall ersätta lagen om arbetsavtal från 1970.

Arbetsavtalslagen är den fundamentala lagen inom arbetslivet och skall tillämpas i alla de rättsliga förhållanden där arbete utförs mot vederlag för en arbetsgivares räkning och under dennes ledning och uppsikt. Lagen skall tillämpas både på små och på stora arbetsplatser och därför är det ett viktigt mål att de bestämmelser i lagen som tillämpas på anställningar är klara, exakta och lättlästa. Tillämpningen av lagen skall vidare underlättas genom en så konsekvent och tydlig uppläggning som möjligt.

På samma sätt som den gällande lagen om arbetsavtal skall den nya arbetsavtalslagen tillämpas på avtal, genom vilka en arbetstagare personligen förbinder sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning mot lön eller annat vederlag och under arbetsgivarens ledning och övervakning. I lagförslaget ingår dessutom en uttrycklig bestämmelse om undantag från tillämpningen.

De minimianställningsvillkor som skall tillämpas i en anställning bestäms fortfarande utifrån allmänt bindande kollektivavtal. Arbetsgivaren skall iakttä åtminstone vad som i det riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för respektive bransch bestäms om anställningsvillkoren och arbetsförhållandena i det arbete som arbetstagaren utför eller ett närmast jämförligt arbete. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall genom sitt beslut fastställa om ett rikstäckande kollektivavtal är på så sätt representativt inom sitt tillämpningsområde att det kan anses vara allmänt bindande. Ändring i nämndens beslut kan sökas hos arbetsdomstolen, vars beslut är slutligt. Förfarandet med att fastställa allmänt bindande kollektivavtal regleras i en speciallag.

De uppsägningstider som arbetsgivaren och arbetstagaren skall iakttä i kortvariga anställningsförhållanden föreslås bli förkortade. Ambitionen har varit att skapa klarare bestämmelser om grunderna för permittering, uppsägning och hävning och att ställa dem i konsekvent relation

till varandra. Alla uppsägningsgrunder skall vara sakliga och vägande. Ett arbetsavtal skall få hävas bara av synnerligen vägande skäl.

En utgångspunkt för lagförslaget är att skapa ett enhetligt ersättningssystem vid ogrundat upphävande av ett anställningsförhållande. Den ersättning till fullt belopp som tilldöms arbetstagararen skall motsvara minst tre månaders och högst 24 månaders lön. Ersättningen till en förtroendeman eller ett förtroendeombud för ogrundat upphävande av arbetsavtalet får motsvara högst 30 månaders lön. Bestämmelsen om ersättningens minimibelopp skall dock inte tillämpas om arbetstagararen har sagts upp enbart av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker eller om arbetstagarens arbetsavtal har hävts i strid med villkoren för hävningsgrunden men om en uppsägningsgrund i alla fall föreligger.

I lagförslaget finns bestämmelser om arbetstagararnas rätt att till sin representant välja ett förtroendeombud i det fall att arbetstagararna inte representeras av någon förtroendeman som valts med stöd av kollektivavtal.

Vidare ingår i propositionen förslag till lagar om ändring av 31 andra lagar.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så fort det kan anses motiverat efter det att de har antagits och blivit stadfästa, med beaktande dels av den utbildning som totalrevideringen av lagen om arbetsavtal kräver, dels de nya kollektivavtalens ikraftträdande.

Lagmotionerna

I lagmotion LM 79/1999 rd föreslås att 17 § lagen om arbetsavtal kompletteras med ett nytt 6 mom. om att samma lönevillkor och andra anställningsvillkor skall tillämpas på uthyrningsarbete som på arbete i den anlitanade arbetsgivarens tjänst, om inte annat följer av kollektivavtalet.

I lagmotion LM 84/1999 rd föreslås att 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal ändras så att arbetsgivar- och arbetstagarparten på företagsnivå kan ingå överenskommelser som avviker från allmänt bindande kollektivavtal.

I lagmotion LM 99/1999 rd föreslås att lagen om arbetsavtal kompletteras med en ny 53 a § om att en registrerad arbetstagarförening eller en underförening enligt lagen om arbetsavtal kan utse regionala förtroendemen.

I lagmotion LM 77/2000 rd föreslås en sådan ändring i 35 f § 1 mom. lagen om arbetsavtal att en arbetstagarare har rätt att ta ut tillfällig vårdledighet för att vårda eller ordna vård för sitt handikappade barn som har fyllt 10 år om barnet plötsligt insjuknar.

I lagmotion LM 161/2000 rd föreslås att 1 kap. 2 § i det första lagförslaget i regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den (RP 157/2000 rd) kompletteras med ett nytt 2 mom. som följer:

Har parterna i ett avtal om en arbetsprestation på sakliga grunder ansett att förutsättningarna för att tillämpa lagen inte uppfylls och handlat därefter, men domstolen i efterhand anser att denna lag skall tillämpas, kan en retroaktiv tillämpning av lagen inskränkas i skälig utsträckning med hänsyn till parternas ställning och förhållanden.

I åtgärdsmotion AM 94/2000 rd föreslås att regeringen vidtar åtgärder för att preskriptionstiden för anmärkningar om löneutbetalningen skall tas in i lagen om arbetsavtal och gälla alla på lika villkor med hänsyn till båda parternas rättsskyddsaspekter.

UTSKOTTETS STÄLLNINGSTAGANDEN

Allmän motivering

Statsrådet tillsatte i november 1995 en treparts-kommitté för att utreda behovet av en översyn av

lagen om arbetsavtal från 1970. Enligt sitt uppdrag skulle kommittén ta hänsyn till den utveckling som skett i samhället, arbetslivet, näringslivet och lagstiftningen. Kommitténs uppgift var att uppmärksamma bl.a. bestämmelserna om olika former av arbete i arbetsrätten, arbetets och näringslivets ökade internationella dimensioner och konsekvenserna av dem för utförande av arbete och arbetstagarnas jämlikhet. Kommittén fick sitt betänkande färdigt i januari 2000 efter ungefär fyra års arbete. Regeringens proposition bygger i många stycken på kommitténs arbete.

Arbetsavtalslagen reglerar det rättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagar utifrån det arbetsavtal som parterna ingått sinsemellan. Förslaget till ny arbetsavtalslag följer till sina utgångspunkter och huvudlinjer gällande lag om arbetsavtal och rättspraxis. I förslaget ingår en del nya bestämmelser och dispositionen, språket och terminologin har moderniserats. Därtill har EU-direktiven tagits i beaktande. Uppdraget att förbereda reformen var en stor utmaning för kommittén. Slutresultatet är en kompromiss av olika ambitioner som går i olika riktningar, men de sakkunniga som utskottet har hört har i regel ställt sig positiva till resultatet.

Vissa sakkunniga har i sina utlåtanden dock kritiserat reformen för att de synpunkter som nämnts i kommitténs uppdrag inte har beaktats i tillräcklig utsträckning i lagförslagen. Ju mer företagens omvärld internationaliseras och arbetsmetoderna förändras desto större flexibilitet har det ansetts behövas i de arbetsrättsliga bestämmelserna. Därmed har förväntningarna på den nya arbetsavtalslagen visat sig vara delvis motstridiga. Å ena sidan har det bedöms att författningarna inte i tillräcklig grad svarar mot behovet av förändringar i företagsvärlden och arbetslivet. Å andra sidan har den princip som ligger till grund för den arbetsrättsliga regleringen, nämligen skyddet för den svagare parten, arbetstagar, lyfts fram.

Förändringarna i företagsamheten

Företagsamheten har internationaliserats och konkurrensen mellan företagen ökat. Finlands anslutning till Europeiska unionen har utvidgat

även små företags omvärld. Den finländska industrins struktur har förändrats. Den nya ekonomin understryker betydelsen av en ny kreativ företagsamhet. Omstruktureringar av företagen, som bolagisering, fusioner och företagsköp, hör till vardagen i näringslivet. Företagen har gått inför outsourcing och handeln med varor och tjänster mellan företagen har ökat. Små och medelstora företag har under de senaste åren fått en mera framträdande ställning i näringslivet och som sysselsättare. Merparten av de små företagen, omkring en fjärdedel, har färre än fem anställda. Det har också skett förändringar i den offentliga sektorn i dess egenskap av sysselsättare och producent av basala tjänster.

Kollektivavtalssystemet ger en viss minimitygghet och flexibilitet under pågående förändringar i företagsamheten. Av motiveringen till propositionen framgår att lagstiftningen inte nödvändigtvis är det primära instrumentet när det gäller att reglera anställningsförhållanden. En betydande del av arbetslivsreglerna bygger på avtal mellan arbetsmarknadens parter. Regeringen föreslår att det skall finnas fler frågor som det går att avvika från genom rikstäckande kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. Det föreslås bli möjligt att avtala om frågor där branschvisa särdrag och särbehov bäst tillgodoses genom branschvisa avtal.

På grund av förändringarna i ekonomin och arbetslivet omformas avtalsvillkoren å andra sidan utifrån företagens behov och de till buds stående möjligheterna för att anställningsvillkoren skall kunna anpassas till rådande förhållanden och för att hänsyn skall kunna tas till arbetstagens personliga behov och livssituation. Enligt motiveringen har de rikstäckande kollektivavtalen i varierande grad kompletterats med möjligheter för de lokala parterna att avtala om arbetsplatsvisa lösningar inom ramen för kollektivavtalen.

Aspekter på lönearbetets utveckling

Det är ytterst viktigt för hela Finland att arbetslösheten kan pressas ner. Samtidigt blir arbeidskraftsbristen ett allt större problem i framtiden. Det är absolut centralt att utveckla personalen,

arbetet och arbetets organisation. Arbetets innehåll förändras i takt med den snabba utvecklingen inom informationsteknologin och den nya organiseringen av arbetet. Kvalifikationskraven i många arbeten ökar till den grad att kunskande och livslångt lärande blir centrala framgångsfaktorer på arbetsplatserna.

De tidsbestämda anställningarna och deltid-arbetet ökade på 1990-talet. Omkring hälften eller 46 procent av de nya anställningarna i fjol gällde tills vidare. De tidsbestämda heltidsanställningarna utgjorde 40 procent och de tidsbestämda anställningarna och deltidanställningarna 14 procent. Atypiska anställningar är vanligast i fråga om nya anställningar, bland unga och kvinnor och i vissa servicebranscher.

Bestämmelserna om arbetsavtal som gäller tills vidare eller för viss tid föreslås bli tillnärmade. Successiva anställningar som fortgått utan avbrott eller med korta avbrott anses ha fortgått oavbrutet vad gäller anställningsförmånerna. Arbetstagaren skall underrätta deltid- och visstidsanställda i sin tjänst om platser som blir eller är lediga. När arbetsgivaren anställer ny arbetskraft skall han eller hon primärt erbjuda de deltidanställda mer arbete. I lagen tas vidare in en ny bestämmelse om diskrimineringsförbud till skydd för visstidsanställda och deltidanställda arbetstagare.

Om uthyrt arbete finns inga exakta statistiska uppgifter att tillgå. I Finland finns omkring 500 företag som hyr ut arbetskraft. Antalet hyrda anställda varierar årligen mellan 20 000 och 30 000 och har under de senaste åren varit på uppgång. Riksdagen godkände 1996 utifrån arbetspolitiska utskottets förslag (ApUB 18/1996 rd — RP 78/1996 rd) ett uttalande om att missförhållandena i samband med förmedling och anställning av uthyrd arbetskraft skall undanröjas. I arbetsavtalslagen föreslås en ny bestämmelse om rättigheterna och skyldigheterna för det företag som hyr ut arbetstagare och användarföretaget.

Enligt vissa arbetslivsutredningar ökade brådskan och arbetets psykiska belastning kraftigt hela 1990-talet ut. Utmattningsproblemet i arbetet anses vara ett allvarligt problem i arbetslivet hos oss.

Den förvärvsaktiva befolkningens arbetsförmåga och välbefinnande främjas med hjälp av forsknings- och åtgärdsprogrammet för uthållighet i arbetet. På grund av befolkningens ålderstruktur ökar medelåldern för befolkningen i arbetsför ålder. Det nationella åldersprogrammet som skall genomföras 1998—2002 avser att förbättra sysselsättningen bland dem som fyllt 45 år och minska förtidspensioneringen och utslagningen. Insatserna för att åldrande och äldre människor skall fortsätta längre i arbetslivet och orka i arbetet kan också främjas på lagstiftningsväg. Här spelar lagstiftningen om utbildning, arbetstider, arbetarskydd och altemneringsledigt en central roll. I arbetsavtalslagen ingår en ny bestämmelse som förbättrar situationen för åldrande människor i arbetslivet. Den förpliktar arbetsgivaren att i enskilda anställningar se till att arbetstagarna också när det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras har en möjlighet att klara av arbetet även under de förändrade förhållandena.

Den finländska arbetsmarknaden är mycket klart uppdelad i kvinnliga och manliga branscher och yrken. Bara omkring 16 procent av arbetskraften arbetar i så kallade jämnt fördelade yrken, där båda könen är representerade till 40—60 procent. Jämställdheten i arbetslivet främjas genom lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Om familjeledigheter föreslås bli bestämt i arbetsavtalslagen precis som nu. Bestämmelserna skapar rättigheter för arbetstagarna. Om ersättningarna för familjepolitiska ledigheter föreskrivs i sociallagstiftningen. Utskottet uppmärksammar att kvinnor fortfarande tar ut merparten av familjeledigheterna. Bara omkring hälften av männen tar ut några veckors pappaledighet, men föräldraledighet eller vårdledighet utnyttjas just inte av män.

Lagstiftningens klarhet

Arbetsavtalslagen är en fundamental lag som reglerar arbetslivet och tillämpas i företag av varierande storlek. Arbetsgivarnas förmåga att utreda innehållet i arbetslagstiftningen och de kollektivavtalsbestämmelser som förpliktar dem varierar i hög grad. Enligt propositionens moti-

vering är målet med reformen att lagens innehåll skall framgå direkt av författningstexten för dem som tillämpar lagen. Detta mål är svårt att uppnå på lagstiftningsväg, eftersom de normer som skall iakttas i anställningar i centrala delar byggs på kollektivavtal.

Grundlagsutskottet uppmanar i sitt utlåtande arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att uppmärksamma att enskilda personer kan ha svårt att få reda på vilka normer beträffande anställningsvillkoren som skall tillämpas i olika fall. Detta beror åtminstone delvis på den stora variationen i de arbetsrättsliga regleringsmekanismerna.

Sedda ur lagteknisk och språklig synvinkel innebär lagförslagen en förbättring jämfört med gällande lagstiftning. Tydligheten förbättras också genom att kollektivavtalens allmänt bindande verkan fastställs genom myndighetsförfarande. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har till uppgift att fastställa om ett rikstäckande kollektivavtal är på så sätt representativt inom sitt tillämpningsområde att det kan anses vara allmänbindande. När ett kollektivavtal har blivit fastställt skall bestämmelserna tillämpas som minimivillkor i anställningen på det sätt som föreskrivs i lag. Tillgången till information om allmänt bindande kollektivavtal förbättras, för efter det att de har blivit fastställda är de avgiftsfritt tillgängliga för alla i det allmänna datanätet. Kollektivavtalens uppgörs inte som tvåspråkiga och därmed är det nämndens uppgift att ge ytterligare information om avtalens på finska och svenska.

Vid bedömning av ett kollektivavtals representativitet spelar statistiken en betydande roll. Enligt vad utskottet har erfarit är det problematiskt med tanke på statistikföringen att kollektivavtalens tillämpningsområde inte nödvändigtvis är exakt angivet och att definitioner och statistiska klassificeringar inte svarar mot varandra. Statistikväsendets närings- och yrkesklassificering bygger på internationella rekommendationer och regler. I praktiken har det dessutom visat sig svårt att få tillgång till uppdaterat statistiskt material. Enligt utskottets mening är det viktigt att det statistiska materialet uppdateras bättre och

att bestämmelserna om tillämpningsområdet i kollektivavtalen och de statistiska klassificeringarna utvecklas så att de bättre stämmer överens. Denna uppgift bör lämpligen skötas av bl.a. nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och Statistikcentralen.

Den nya arbetsavtalslagen innebär ingen förändring i villkoret för att ett allmänt bindande kollektivavtal skall kunna tillämpas på en viss bransch. Villkoret bestäms fortfarande primärt utifrån bestämmelsen om tillämpningsområdet i kollektivavtalet. Tvetydiga situationer har uppstått till exempel i flerbranschföretag och vid omstrukturering av företag och förändringar i ägarförhållandena, då det kan vara svårt att avgöra vilket allmänt bindande kollektivavtal som arbetsgivaren skall tillämpa på sin anställning. Utskottet menar att det är svårt att avgöra tvetydiga situationer med hjälp av lagstiftning.

Kollektivavtal om uthyrd arbetskraft har redan ingåtts trots att den nya arbetsavtalslagen inte har trätt i kraft. I avtalen har man tagit hänsyn till olika branschens särdrag och gjort vissa försök att införa enhetliga avtalsvillkor för den uthyrda arbetskraften. Utskottet ser det som önskvärt att arbetsmarknadens parter fortsättningsvis ingår avtal om anställningsvillkoren för den uthyrda arbetskraften.

Allmänt bindande kollektivavtal och lokala avtal

Grundlagsutskottet har ingående behandlat kollektivavtalssystemet och kollektivavtalens allmänt bindande verkan med tanke på grundlagen och funnit dem konstitutionellt acceptabla. I sitt utlåtande har det dessutom i detalj bedömt 13 kap. 7 och 8 § arbetsavtalslagen.

Utifrån föreslagna 7 § kan de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna avtala om vissa frågor genom kollektivavtal med avvikelser från bestämmelserna i lagen. Avvikelserna kan innebära att rättigheter och förmåner som arbetstagaren annars tillförs genom arbetsavtalslagen minskar. En icke organiserad arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal får enligt föreslagna 8 § tillämpa avtalsbestämmelserna enligt 7 §, om tillämpningen inte förutsät-

ter ett lokalt avtal. I praktiken betyder inskränkningen att icke organiserade arbetsgivare inte kan tillgodogöra sig sådana ur arbetsgivarens synvinkel fördelaktiga lösningar som det avtalats lokalt om på det organiserade fältet. Det är fråga om en möjlighet att avtala med arbetstagarerna om arbetsvillkor under nivån i kollektivavtalet i branschen.

Bakgrunden till förslaget är att de rikstäckande arbetsmarknadsorganisationerna inte minst under det gångna årtiondet allt tydligare har avstått en del av sin avtalskapacitet till arbetsplatserna inom de gränser som kollektivavtalen tillåter. Den föreslagna åtskillnaden mellan olika arbetsgivare motiveras i propositionen framför allt med att det på det organiserade fältet också på lokal nivå är möjligt att garantera en likadan förhandlings- och avtalsbalans som råder mellan de rikstäckande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna. Tack vare förtroendemannasystemet och vissa andra instrument är det dessutom möjligt att säkerställa att kollektivavtalsbestämmelserna efterlevs. På det icke organiserade fältet saknas motsvarande kontrollmöjlighet.

Grundlagsutskottet anser det inte helt problemfritt med en reglering som denna, som har ett nära samband med de grundläggande fri- och rättigheterna. Enligt föreslagna 13 kap. 8 § görs en icke organiserad arbetsgivares ställning helt beroende av vilka frågor de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna lyfter ut ur kollektivavtalen för att avgöras på det lokala planet. Grundlagsutskottet menar att de på det hela taget antagligen vore klarast att bestämma genom lag på vilka villkor och i vilket syfte de frågor som nämns i 13 kap. 7 § kan föras över till det lokala planet genom riksomfattande kollektivavtal. Vid bedömningen bör den omständigheten inte förbises att propositionen till denna del bygger på de redan gällande principerna i arbetslagstiftningen och att propositionen i själva verket ger de arbetsgivare som omfattas av allmänt bindande kollektivavtal en möjlighet att tillämpa avvikelser som avtalats av arbetsmarknadens rikstäckande parter i de frågor som avses i 13 kap. 7 §. Frågorna är till stor del av den typen att det generellt sett inte finns något behov

av att avtala om dem på arbetsplatsnivå; Det har inte heller hittills i nämndvärd utsträckning avtalats om dem lokalt.

I motiveringen (s. 135/II) framhålls att det åtminstone inte i detta skede är ändamålsenligt att utvidga möjligheterna för arbetsgivare utanför de riksomfattande arbetsgivarorganisationerna att enbart på basis av allmänt bindande verkan anlita den avtalsmöjlighet som i kollektivavtalen påförts arbetsplatserna. Det är dock enligt propositionen nödvändigt att följa utvecklingen i kollektivavtalspraxis och vidta lagstiftningsåtgärder, om förfarandena ändras jämfört med den rådande situationen. Grundlagsutskottet understryker betydelsen av uppföljning och påpekar att den med hänsyn till grundlagen bör gå ut på att ge akt på fullföljelsen av skyddet för arbetstagarerna, eventuella förändringar i de arbetsgivarernas situation som omfattas av allmänt bindande kollektivavtal, speciellt med tanke på den negativa föreningsfriheten, och utvecklingen i konkurrenssituationen.

Slutsatser av den allmänna motiveringen

Utskottet har ovan behandlat förändringarna i företagsamheten och arbetslivet, arbetslagstiftningens klarhet och allmänt bindande kollektivavtal och lokala avtal. Det är viktigt att göra en bedömning av hur den nya arbetsavtalslagen, som karakteriserats som en fundamental lag inom arbetslivet, fungerar och ligger i tiden när det finns vissa erfarenheter om tillämpningen att tillgå. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet förutsätter därför att statsrådet under förra hälften av nästa valperiod lämnar en redogörelse till riksdagen om

- näringslivets och arbetslivets utveckling samt förändringarna i företagens arbetsmetoder och omvärld,

- arbetslagstiftningens tydlighet, funktion och aktualitet,

- överensstämmelsen mellan bestämmelserna i den nya arbetsavtalslagen och förändringarna i företagsamheten och arbetslivet och

- utvecklingen i kollektivavtalspraxis och behovet av ny lagstiftning i sammanhanget (*Utskottets förslag till uttalande*).

Detaljmotivering

1. Arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

2 §. Undantag från tillämpningsområdet. Paragrafen föreskriver om de rättsliga grunderna och om arbeten som arbetsavtalslagen inte skall tillämpas på. I 2 punkten nämns sedvanliga fritidsaktiviteter. I motiveringen till paragrafen nämns idrottsföreningar samt barn- och ungdomsföreningar som exempel på sedvanliga fritidsaktiviteter.

Utöver dessa föreningar ordnar också kyrkorna och religiösa samfund fritidsaktiviteter för barn och unga i betydande mån. Inom ramen för frivilligarbete arbetar unga vanligen som ledare för klubbar och liknande grupper. De kan få en liten ersättning för verksamheten. Ersättningen kan jämföras med det som i motiveringen till propositionen kallas vederlag och till största delen betalas ut i form av kostnadsersättning. För tydlighetens skull framhåller utskottet att denna verksamhet normalt ingår i sedvanliga fritidsaktiviteter i den mening som 2 punkten avser. De fritidsaktiviteter som omfattas av bestämmelsen går inte att specificera uttömmande. Noteras bör att exemplen ovan bara är vägledande. De mest väsentliga för tillämpningen är inte vem som ordnar fritidsaktiviteten. Därför är organisationer, föreningar, offentligt rättsliga samfund och religiösa samfund jämställda med avseende på bestämmelsen.

3 §. Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden. Lagutskottet gör en bedömning av paragrafen i sitt utlåtande. Enligt 1 mom. kan ett arbetsavtal ingås muntligen eller skriftligen. Meningen är att arbetsavtalet fortfarande skall vara fritt formulerat. Enligt paragrafmotiveringen skall det också kunna ingås elektronisk form. Detta förutsätter också EU-direktivet om elektronisk handel (2000/31/EG), som antagits i år, framhåller lagutskottet. Lagutskottet menar att formuleringen för klarhetens och entydighetens skull och för genomförandet av direktivet bör preciseras med ett tillägg om att ett arbetsavtal också

kan ingås i elektronisk form. Arbets- och jämställdhetsutskottet föreslår att 1 mom. kompletteras i enlighet med förslaget från lagutskottet.

I 2 mom. föreskrivs om ett arbetsavtals giltighet. Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Den föreslagna bestämmelsen avviker från den gällande så tillvida att där inte ingår några detaljerade bestämmelser om villkoren för visstidsavtal, utan bestämmelsen är generellt formulerad. Ändå påpekas det i motiveringen att 2 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal skall beaktas vid bedömning av kravet på grundad anledning. Där nämns som exempel på grunder för att ingå ett arbetsavtal för viss tid arbetets art, vikariat, praktik eller någon annan liknande omständighet eller någon annan anledning som har med företagets verksamhet eller med själva arbetet att göra.

Motiveringen till den föreslagna bestämmelsen ger det intrycket att avsikten inte är att ändra den gällande bestämmelsen från 1984 i sak, påpekar lagutskottet. Därför är det inte motiverat att ändra lydelsen, framför allt som den föreslagna bestämmelsen är diffusare än den gällande. Lagutskottet föreslår att arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet överväger en precisering av bestämmelsen, till exempel i överensstämmelse med den gällande bestämmelsen.

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet har gjort en bedömning av lagutskottets ändringsförslag, men inte ansett det ändamålsenligt.

4 §. Prövotid. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt 4 mom. häva ett arbetsavtal under provotiden. Men arbetsavtalet får inte hävas av diskriminerande skäl eller grunder som är ovidkommande med avseende på provotiden. Den föreslagna bestämmelsen avviker från 3 § i den gällande lagen om arbetsavtal i det hänseendet att förbudet bara skall gälla arbetsgivaren. Utskottet anser det inte lämpligt att avgränsa tillämpningsområdet på detta sätt och föreslår att formuleringen ändras till att varken arbetsgivaren eller arbetstagaren får häva arbetsavtalet under provotiden av diskriminerande skäl eller på

grunder som i övrigt är ovidkommande med tanke på prövotiden.

2 kap. Arbetsgivarens förpliktelser

2 §. *Diskrimineringsförbud och opartisk behandling.* Grundlagsutskottet påpekar att uttrycket "inte utan grundad anledning" i 1 mom. avviker från uttrycket "utan godtagbart skäl" i fråga om särbehandling enligt 6 § 2 mom. grundlagen och från uttrycket "utan vägande och godtagbart skäl" i 47 kap. 3 § strafflagen. Av propositionen framgår inte varför det har skett en avvikelse från gällande terminologi. Det nya uttrycket kan leda till oreda. Därför föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att 1 mom. ändras i överensstämmelse med formuleringen i grundlagen.

Bestämmelsen i 3 mom. kompletterar diskrimineringsförbudet. Utskottet föreslår att formuleringen ändras till att det är tillåtet att avvika från en opartisk behandling av arbetstagare om det är motiverat med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning.

7 §. *Kollektivavtals allmänt bindande verkan* Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren iakttä åtminstone det som ett allmänt bindande kollektivavtal bestämmer om anställningsvillkoren och arbetsförhållandena. Dessa bestämmelser åsidosätter därmed dispositiva lagbestämmelser och motsvarande villkor i arbetsavtal, om villkoren i arbetsavtalet inte är fördelaktigare för arbetstägaren. Grundlagsutskottet anser att formuleringen kunde kompletteras så att paragrafen tydligt anger att bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal åsidosätter dispositiva lagbestämmelser.

I rättsvetenskapen finns det två regler, prioritetsordningen och förmånlighetsregeln, för de situationer då lagbestämmelserna om anställningen å ena sidan och de bestämmelser i ett kollektivavtal, ett allmänt bindande kollektivavtal och ett arbetsavtal som måste följas med stöd av arbetsavtalslagen å andra sidan står i konflikt med varandra. Enligt vad utskottet har erfarit var det ett aktuellt tema både i kommittén för arbetsavtalslagen och vid den fortsatta behandlingen

om lagen skulle ha uttryckliga bestämmelser om anställningsvillkoren eller inte. Då ansågs det att läget är alltför splittrat och att det därför inte är lämpligt, eller över lag möjligt, att formulera bestämmelser som löser alla frågor i anknytning till anställningsvillkoren. Det räcker inte med att föreskriva om en prioritetsordning, utan också förmånlighetsregeln måste beaktas när förhållandet mellan dispositiva lagbestämmelser och allmänt bindande kollektivavtal avgörs.

Dessutom påpekar grundlagsutskottet att vissa uttalanden i propositionens motivering i sista hand blir avgörande för vilka normer beträffande "anställningsförhållanden och arbetsförhållanden" som skall iakttas i kollektivavtalen utifrån principen om allmängiltighet. Den allmänt bindande verkan bör också till denna del vara tillräckligt exakt reglerad i lag. Av denna orsak anser grundlagsutskottet att det ytterligare bör bedömas om lagtexten i 2 kap. 7 § behöver kompletteras med kriterier för detta.

I lagen beskrivs kollektivavtalens allmänt bindande verkan med att de bör vara representativa för branschen. Bestämmelsen preciseras genom relativt omfattande motiv. Ett viktigt led i reformen är att avtalens allmänt bindande verkan stärks i myndighetsförhållandet. Om villkoren för allmängiltighet uppfylls bedöms till att börja med av en oavhängig nämnd. Beslut av nämnden kan överklagas hos arbetsdomstolen. På grund av fastställelseförfarandet behöver den allmänt bindande verkan inte längre avgöras på enskilda arbetsplatser. Därmed kommer det att uppstå färre meningsskiljaktigheter beträffande tolkningen och de juridiska frågorna. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet anser att den föreslagna bestämmelsen inklusive motiven skapar en god grund för att lösa frågor i samband med den allmänt bindande verkan.

Utskottet framhåller att de frågor som grundlagsutskottet lyfter fram delvis är av den karaktären att de inte kan lösas inom ramen för utskottets behandling av propositionen. Därför förutsätter arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att frågorna utreds vid trepartsförhandlingar under ledning av arbetsministeriet och att resul-

tatet rapporteras i den redogörelse som nämns ovan. (*Utskottets förslag till uttalande*)

15 §. *Lön som förfaller på exceptionell dag.* Utskottet föreslår att ordföljden i 2 mom. ändras. Ändringen påverkar inte den svenska lagtexten.

7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

2 §. *Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.* Paragrafen föreskriver om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person och om bedömningen av vad som är vägande sakskäl. Grundlagsutskottet uppmärksammade 1 mom. I motiveringen motiveras att ett brott eller en försummelse bör ha så allvarliga konsekvenser för avtalsparternas inbördes ställning i avtalsförhållandet att det inte finns några förutsättningar för att anställningen fortsätter. Detta krav kunde enligt grundlagsutskottet tas in i själva bestämmelsen.

Utskottet har tagit ställning till grundlagsutskottets förslag och kommit fram till att den föreslagna bestämmelsen är tillräckligt tydlig som den är. Dessutom preciseras det i motiveringen till propositionen vad som avses med vägande sakskäl i och med att det nämns hur verksamheten eller försummelsen måste påverka avtalsparternas inbördes ställning i avtalsförhållandet.

5 §. *Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse.* Bestämmelserna om uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse bygger på direktivet om överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter. Utskottet understryker att varken direktivet eller 7 kap. 5 § i lagen hindrar uppsägningar av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl som medför förändringar i behovet av arbetskraft.

11 kap. Arbetsavtal av internationell karaktär

1 §. *På arbetsavtalet tillämplig lag och 2 §. Allmänna lagvalsregler.* I sitt utlåtande behandlar lagutskottet ingående på vilket sätt förpliktelserna i Romkonventionen lagtekniskt sett kan införas i den nationella lagstiftningen. För informationens skull anser arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet det lämpligast att ta in lagut-

skottets motivering till 11 kap. mer eller mindre i sin helhet i detta betänkande.

Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser sattes i kraft i Finland 1998. Lagutskottet övervägde i samband med behandlingen av regeringens proposition om sättande i kraft av konventionen (RP 103/1998 rd) att ta in bestämmelser om lagval i lagen om arbetsavtal. Utskottet begärde därför utlåtande i saken av det dåvarande arbetspolitiska utskottet. Bägge utskotten (LaUB 14/1998 rd och ApUU 12/1998 rd — RP 103/1998 rd) stannade enhälligt för att lagvalsbestämmelser inte tas in i lagen om arbetsavtal utan enbart en hänvisning till bestämmelserna i konventionen och att konventionen sätts i kraft i Finland genom en s.k. blancolag. Detta är den normala och allmänna proceduren i det fall att en internationell överenskommelse inte förutsätter kompletterande nationella bestämmelser.

I propositionen föreslås nu en annan typ av lagstiftningsteknik. Regeringen föreslår att en del av bestämmelserna i Romkonventionen skall skrivas in i 11 kap. 1 § arbetsavtalslagen. Paragrafen kompletteras av 2 §, som i motiveringen beskrivs som informativ och som innehåller en hänvisning till konventionen.

Lagutskottet framhåller att regeringen inte anför några sådana motiv som ger anledning att avvika från den regleringsmetod som beslutades för ett par år sedan. Lagutskottet och arbetspolitiska utskottet motiverade sitt val av den gällande regleringstekniken med att Romkonventionen utgör ett sammanhängande komplex, som reglerar valet av lag och som i princip skall tillämpas på alla avtalsförpliktelser som rör fler än en enda stat. Avtalsförpliktelser av denna typ ingår bland annat i lagen om tillämplig lag vid lösöreköp av internationell natur (387/1964), lagen om tillämplig lag vid vissa försäkringsavtal av internationell karaktär (91/1993), sjölagen, växellagen och checklagen. På grund av konventionens stora räckvidd kan lagvalsbestämmelserna med hänsyn till konsekvensen således inte tas in i en enda lag, t.ex. arbetsavtalslagen. Å andra sidan leder det att lagvalsbestämmelserna tas in i flera olika lagar till överlappande och dubbel

reglering, eftersom de nödvändiga bestämmelserna i konventionen måste upprepas med samma innehåll i andra lagar. Konventionen utgör en helhet och det är svårt att skilja åt bestämmelserna. För klarhetens och rättssäkerhetens skull är det bättre att bestämmelserna om lagval ingår i en enda författning, Romkonventionen, än att de splittras mellan lagstiftningen om olika rättsområden.

För den gällande lagens metod talar vidare det faktum att lagvalsfrågorna genom Amsterdamfördraget omfattas av gemenskapskompetensen. Vid toppmötet i Wien 1998 blev det överenskommet att en översyn av bestämmelserna i Romkonventionen inleds inom två år efter det att Amsterdamfördraget har trätt i kraft den 1 maj 1999. I det sammanhanget omvandlas Romkonventionen till ett gemenskapsinstrument, sannolikt en förordning, som blir direkt tillämplig lagstiftning i medlemsstaterna. Bestämmelserna i förordningen får inte inkorporeras i den nationella lagstiftningen.

Enligt vad lagutskottet har erfarit stämmer innehållet i den föreslagna 11 kap. 1 § inte överens med bestämmelserna i Romkonventionen och de räcker inte heller till för att lösa lagvalsfrågorna. Den föreslagna 11 kap. 1 §, som det varit meningen att inkorporera framför allt konventionens artikel 3.1 och artikel 6, skiljer sig från bestämmelserna i konventionen. I konventionen finns vidare flera andra viktiga bestämmelser med tanke på valet av lag, och de framgår inte av bestämmelserna i 11 kap. Bland dem kan nämnas artikel 20 i konventionen, där det bestäms om gemenskapsrättens företräde i fråga om lagvalsregler på särskilda områden i förhållande till konventionen. Av lagförslaget framgår inte heller att vissa andra internationella konventioner utifrån artikel 21, t.ex. Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner, går före Romkonventionen.

Avsikten med den föreslagna skrivningen har uppenbarligen varit att problemen med lagvalet i fråga om arbetsavtal som har beröringspunkter med flera stater skall kunna lösas med hjälp av bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Denna ambition är i sig lovvärd, eftersom arbetsavtalsla-

gen är allmänt tillgänglig på arbetsplatserna. Den föreslagna regleringen inte är lyckad vare sig lagtekniskt eller innehållsligt och att den leder lätt till feltolkningar om de förpliktande bestämmelserna och därmed till att rättssäkerheten försvagas. Lagutskottet har i sitt ovan nämnda betänkande bedömt det lagtekniska valet också med tanke på informationsvärdet och författningarnas tillgänglighet. Det har lett till att Romkonventionen har publicerats i Finlands författningssamlings fördragsserie och dessutom tagits in i Finlands lag. I lagboken ingår dessutom strax efter den behöriga paragrafen i lagen om arbetsavtal en hänvisning till var i lagboken konventionen står att finna.

På grundval av lagutskottets utlåtande föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet

att 11 kap. 1 § ändras i överensstämmelse med den första meningen i 51 a § lagen om arbetsavtal och att 2 § stryks i lagförslaget.

Denna skrivning stämmer överens med syftet med propositionen Enligt motiveringen är meningen nämligen inte att ändra de nuvarande bestämmelserna i sak. De bestämmelser som föreslås i propositionen innebär däremot förändringar i sak, som ovan har anförts.

12 kap. Skadeståndsskyldighet

Allmänt. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet har sett sig föranlett att i sitt betänkande ta in ett så gott som ordagrant referat av lagutskottets motivering till 12 kap.

I kapitlet föreskrivs att parterna i ett arbetsavtal är skyldiga att ersätta varandra för skador till följd av avtalsförhållandet. Skadeståndsskyldigheten är uppdelad i två kategorier: Allmän skadeståndsskyldighet och ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal.

I 1 § ingår allmänna bestämmelser om skyldigheten att betala skadestånd och kriterierna för skyldigheten. Kapitlets 2 och 3 § bildar en enhetlig ersättningsmekanism. Lagutskottet konstaterar att regelverket är både svårtytt och tvetydigt.

De föreslagna reglerna har skrivits in i lagen, eftersom den vedertagna tolkningen av 51 § i

den gällande lagen om kollektivavtal har ansetts vara otillfredsställande. Vedertagen rättspraxis vid uppsägning av ekonomiska skäl eller av produktionsorsaker (så kallade kollektiva orsaker) har sedan 1995 varit att arbetslöshetsförmåner för arbetslöshetstiden dras av från skadestånd som en arbetstagare får, om han eller hon inte deltagit i finansieringen av sitt utkomststöd vid arbetslöshet. Arbetsgivaren har dock inte varit skyldig att återbetala den del som har dragits av på skadeståndet till den som betalat ut arbetslöshetsstödet. Det betyder att arbetsgivaren får en förmån på folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetsförsäkringsfondens bekostnad.

I mars 2000 fattade justitiekanslern i statsrådet ett beslut, där han ansåg att det är nödvändigt att förtydliga rättsläget genom en uttrycklig lagbestämmelse. Efter beslutet kom beredningen i gång med det lagförslag till ett enhetligt skadeståndssystem som nu ingår i propositionen. I propositionen föreslås bestämmelserna om ersättning vid olagligt upphävande av ett anställningsförhållande bli ändrade. Ersättningssystemet samordnas genom att den samlade prövningen enligt 2 § 2 mom. tillämpas dels vid olaglig uppsägning på individuella grunder, dels på skadestånd för uppsägning av otillräckliga ekonomiska skäl eller produktionsorsaker. En annan betydande ändring jämfört med den gällande lagen och rättspraxis är att lagen föreslås få bestämmelser för hur skadestånd vid olagligt upphävande av ett anställningsförhållande och samtidigt utbetalda arbetslöshetsförmåner skall samordnas. Samordning är obligatoriskt oavsett på vilka grunder ett anställningsförhållande har upphävts. Vid jämkningen bestäms beloppet för arbetstagarens skadestånd och återbetalning till den som har betalat ut arbetslöshetsersättning. Skyldigheten att jämka beloppen är tänkt att också gälla skadestånd för olaglig permittering med stöd av 1 § i kapitlet.

Lagutskottet anser det i propositionen ingående enhetliga ersättningssystemet lämpligt med avseende på alla parter. Däremot är det sätt på vilket de arbetslöshetsförmåner som arbetstagaren har fått skall beaktas för den tid arbetstagaren är skadeståndsskyldig inte tillräckligt tyd-

ligt för domstolsverksamhetens del. De av lagutskottet hörda domarna har påpekat att det inte är självklart att bestämmelserna kommer att kunna tillämpas i domstol.

Lagutskottet föreslår ändringar i 1, 2 och 3 § i syfte att förtydliga bestämmelserna och komplettera dem med nödvändiga processregler. Målet är att bestämmelserna inte skall ändra den nuvarande skadeståndsnivån, men att de skall balanseras på det sätt justitiekanslern förutsätter i sitt beslut.

1 §. Allmän skadeståndsskyldighet. I 1 mom. föreslås dels en generell bestämmelse om allmän skadeståndsskyldighet, dels en hänvisning till det undantag som består i att skadeståndsskyldigheten beror på att ett arbetsavtal upphävs utan grundad anledning.

I lagutskottet har det visat sig att hänvisningen till 1 § i 3 § missförstås, om båda bestämmelserna ingår i samma moment. Därför är det skäl att dela upp 1 mom. i två moment.

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet föreslår utifrån lagutskottets utlåtande att momentindelningen i 1 § ändras och formuleringen ses över.

2 §. Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. I 1—3 mom. ingår bestämmelser om ersättning vid olika typer av ogrundat upphävande av arbetsavtal. I 4 mom. finns en bestämmelse om fördelningen av skadeståndet vid domstolsförfarande. Resten av bestämmelserna i anknytning till förfarandet finns i nästa paragraf.

För att förtydliga bestämmelserna föreslår lagutskottet att alla procedurbestämmelser samlas i 3 § och att 4 mom. i 12 kap. 2 § som en följd härav stryks. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet föreslår att den av lagutskottet rekommenderade ändringen görs i paragrafen.

3 §. Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalningen av skadestånd och ersättning. Lagutskottet föreslår att bestämmelserna i paragrafen omgrupperas och kompletteras med nödvändiga processbestämmelser enligt följande.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. om hur och i vilken utsträckning de arbetslöshetsförmåner

som en arbetstagare har fått innan domen avkunnas eller meddelas skall beaktas som en faktor som sänker den ersättning som han eller hon tilldöms förs över till 1 mom. Från den ersättning som bestäms utifrån en samlad bedömning skall den del av arbetstagarens utkomstskydd för arbetslösa som avses i paragrafen dras av, i den mån den är ersättning för förlorade löneförmåner på grund av arbetslöshet.

Om ersättningen inte täcker bortfallet av löneförmåner för hela arbetslöshetstiden, får avdraget bara göras på den del av ersättningen som är ersättning för bortfall av löneförmåner. Om arbetslösheten pågår exempelvis 18 månader och domstolen prövar att den totala ersättningen är 10 månader, får arbetslöshetsförmånerna dras av för bara högst 10 månader.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. att arbetsgivaren skall föreläggas att till arbetslöshetsförsäkringsfonden respektive folkpensionsanstalten betala tillbaka det belopp som dras av lyfts över till 3 mom. Däremot skall bestämmelsen att domstolen efter en samlad bedömning med stöd av 2 mom. dessutom skall dela upp ersättningen på materiell och immateriell skada strykas. Lagutskottet menar att en sådan uppdelning inte är förenlig med principen om en totalersättning. Ändå måste domstolen självfallet ta hänsyn till saken för att den skall kunna göra avdrag i överensstämmelse med bestämmelserna i 12 kap. 3 §.

Bestämmelsen i 3 mom. att domstolen kan sänka eller slopa avdraget enligt 1 mom. flyttas över till 2 mom. Lagutskottet menar att bestämmelsen bör skrivas om för att den skall bli en bestämmelse om skälighetsprövning. Det passar bättre in i den skadeståndsrättsliga begreppsapparaten att momentet talar om skälighet.

Bestämmelsen kan tillämpas dels när ett anställningsförhållande upphävs på kollektiva grunder, dels när den upphävs på individuella grunder. Men den har större betydelse vid uppsägning på individuella grunder. Detta hänger samman bland annat med att det måste tas hänsyn till omständigheterna kring upphävandet av arbetsavtalet, men också hur kränkande arbetsgivarens förfarande är och i vilken grad arbetstagaren själv gett anledning till eller medverkat till

förfarandet, när ersättning utdöms för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv. Ersättningen utgör då kompensation för den ekonomiska skadan, men ofta också kränkningen av arbetstagaren.

Avdraget med stöd av 2 mom. bygger på domstolens prövning. Utifrån bevisning prövar domstolen om det är skäligt att sänka avdraget eller att helt låta bli att göra avdrag.

I 3 mom. ingår alla bestämmelser om domstolsförfarandet.

För att domstolen skall kunna ålägga arbetsgivaren att betala ersättning till arbetslöshetsförsäkringsfonden respektive Folkpensionsanstalten är det nödvändigt att alla parter ges möjlighet att bli hörda vid rättegången. Därför kompletteras momentet med en bestämmelse att domstolen skall ge arbetslöshetsförsäkringsfonden, som har hand om medlen för arbetslöshetskassorna, och den arbetslöshetskassa som har betalat ut förmånen möjlighet att bli hörda om frågan gäller inkomstrelaterad dagpenning. Utöver detta föreskriver momentet också att domstolen skall ålägga arbetsgivaren att till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala det belopp som dras av på ersättningen och sända beslutet till fonden.

När en arbetstagare har fått dagpenning i enlighet med lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller arbetsmarknadsstöd skall Folkpensionsanstalten inkallas för att bli hörd vid rättegången och avdraget åläggas att betalas till Folkpensionsanstalten.

Domstolens beslut kan verkställas direkt.

I 4 mom. ingår propositionens samtliga bestämmelser om förlikning. Lagutskottet har konstaterat att förlikning inte är något lämpligt ord. Propositionen avser att parterna fortfarande kan komma överens om skadestånd, förutsatt att de lagstadgade villkoren beaktas i avtalen. Därför föreslår utskottet att i bestämmelsen skall användas den avtalsrättsliga termen "avtal" och inte den processrättsliga termen "förlikning".

Avtalen kan ta hänsyn till andra faktorer än de som nämns i 2 § 2 mom. Det är dock här motiverat här att kräva specificering av materiell och immateriell skada, även om det i 1 mom. med

hänsyn till domstolsverksamheten är bättre att föreskriva om avdrag från den totala ersättning-
en utan specificeringsskyldighet.

Paragrafens 4 mom. skall också tillämpas när förlikning mellan parterna fastställs genom dom. Skillnaden mellan ett avtal och förlikning fastställd av domstol är att en förlikning kan verkställas direkt, men att det krävs ett domstolsbeslut för att ett avtal skall kunna verkställas med tvång.

Lagutskottet föreslår ett nytt 5 mom. i paragrafen. Enligt motiveringen till propositionen är ersättningarna på grundval av olaglig permittering när det gäller utkomstskydd för arbetslösa avsedda att vara jämställda med ersättningarna på grund av olagligt upphävande av ett arbetsförhållande. Bestämmelserna bör förtydligas. Därför finns det en särskild bestämmelse om saken i paragrafen.

Utifrån lagutskottets utlåtande föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att paragrafen ändras enligt utlåtandet.

13 kap. Särskilda bestämmelser

1 §. *Föreningsfrihet.* I paragrafen ingår bestämmelser om arbetsgivares och arbetstagares föreningsfrihet. Utifrån grundlagsutskottets utlåtande föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att ordet "tillåten" stryks i 1 mom.

7 §. *Avvikelse genom kollektivavtal.* I 1 mom. räknas de bestämmelser upp som det går att avvika från genom ett kollektivavtal mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas rikstäckande föreningar. Grundlagsutskottet bedömer i sitt utlåtande bl.a. följande avvikelser från bestämmelserna:

— 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom. — grunder för permittering

— 12 kap. 2 § — skadestånd till den del det är fråga om uppsägning i strid med 7 kap. 3 eller 4 § och

— 13 kap. 9 § — tid för väckande av talan.

I 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten arbetsavtalslagen om grunder för permittering är det fråga om tidsbegränsad permittering. Grundlagsutskottet har bedömt den föreslagna möjligheten till avvikelse

se genom arbetsavtal med tanke på 18 § 3 mom. grundlagen, där det sägs att ingen utan laglig grund får avskedas från sitt arbete. Grundlagsutskottet har tidigare noterat att eftersom en tidsbestämd permittering inte avses bli bestående, berörs den inte av nämnda punkt i grundlagen för att det är fråga om ett genuint tillfälligt avskiljande från arbetet (GrUU 11/1996 rd).

Grundlagsutskottet menar att det utifrån regeringens proposition är oklart om möjligheten till avvikelse också omfattar den längsta möjliga permitteringen på 90 dagar. Av 18 § 3 mom. grundlagen följer att tiden inte får förlängas genom kollektivavtal. Grundlagsutskottet menar att förslaget enligt denna tolkning — helst dock genom precisering av lagtexten — står förslaget i samklang med grundlagen. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet anser att tillämpningen av lagstiftningen inte kan bli beroende av att bestämmelserna tolkas utifrån grundlagsutskottets utlåtande. Därför föreslår utskottet att 1 mom. ändras så att den tid som nämns i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten inte får förlängas genom kollektivavtal.

Vidare har grundlagsutskottet framhållit att det på grund av 18 § 3 mom. grundlagen bör bestämmas om upphävande av arbetsavtal genom lag. Bestämmelsen om ersättning för ogrundat upphävande av ett anställningsförhållande hör så till vida intimt samman med denna grundläggande rättighet att det på grund av 80 § 1 mom. grundlagen måste bestämmas om saken genom lag.

Vad gäller tiden för väckande av talan menar grundlagsutskottet att den utgör ett väsentligt led i hela det komplex som bestämmelserna om rättvis rättegång i 21 § 2 mom. grundlagen avser och som det enligt grundlagen måste bestämmas om genom lag.

Möjligheten till avvikelse i fråga om skadestånd och tid för väckande av talan bör enligt grundlagsutskottets mening strykas i paragrafens 1 mom. för att lagförslaget skall kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet föreslår därför att bestämmelsen stryks.

9 §. *Tid för väckande av talan.* I paragrafen föreslås att rätten till fordran enligt lagen förfaller med avvikelse från den allmänna preskriptionstiden om 10 år när anställningsförhållandet upphör, om talan inte väcks inom två år från det att upphävandet av arbetsavtalet har meddelats.

Grundlagsutskottet påpekar i sitt utlåtande att det inte går att avvika från den lagfästa tiden för väckande av talan genom kollektivavtal. Därmed blir denna 9 § den fundamentala bestämmelsen om tiden för väckande av talan. Vidare uppmärksammar utskottet utifrån utredning som det fått att den föreslagna bestämmelsen kan leda till att tiden för väckande av talan blir oskäligt kort i fråga om vissa fordringar.

Lagutskottet har uppmärksammat samma omständigheter som grundlagsutskottet i sitt utlåtande. Bestämmelsen om tiden för väckande av talan har ansetts mycket sträng i och med att den kan leda till att tiden har hunnit gå ut innan skadan ens upptäcks. Så här kan det gå exempelvis när hälsan påverkats av att bestämmelsen om arbetarskydd negligerats, men sjukdomen har brutit ut först sedan tidsfristen på två år löpt ut.

Enligt paragrafmotiveringen gäller bestämmelsen inte sådana skador som arbetsgivaren skall ersätta som har framkommit först efter det anställningsförhållandet upphört.

Skadeståndsrättsligt är det självklart att paragrafen inte kan gälla ersättning för fordran som grundar sig på personskada. För att trygga rätts säkerheten måste paragrafen kompletteras med en bestämmelse om att den inte gäller ersättning för personskada som drabbat den anställda, menar lagutskottet.

I övrigt har lagutskottet försökt analysera olika situationer i praktiken, som kan tänkas leda till att tiden för väckande av talan är alltför kort. Lagutskottet har föreslagit att paragrafen ändras så att tiden för väckande av talan börjar löpa först sedan anställningsförhållandet upphör och inte från den tid meddelande om att arbetsavtalet upphör har lämnats. Vidare föreslås paragrafen bli kompletterad med ett nytt 2 mom. om att 1 mom. inte gäller ersättning för personskada som förorsakats en anställd.

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet omfattar lagutskottets ståndpunkt och föreslår utifrån den att 9 § ändras enligt utlåtandet.

2. Lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

2 §. *Nämndens sammansättning och tillsättande.* Grundlagsutskottet menar att nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan bör betraktas som ett särskilt organ i anknytning till det ministerium som svarar för arbetarskyddsfrågor och det bör till sin generella ställning klarare ses som en förvaltningsmyndighet än en domstol. På grund av den omfattande normerande effekt som nämndens beslut kan ha är det skäl att på samma sätt som i propositionens motivering understryka att nämndens beslutsfattande skall vara självständigt och oberoende av ministeriet. På grund av sakens stora principiella betydelse är det enligt utskottets mening viktigt att oavhängighetsaspekten klart framgår direkt av lagtexten.

Utifrån det ovan sagda föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att 2 § 2 mom. kompletteras med grundlagsutskottets förslag till bestämmelse om oavhängighet.

5. Lag om ändring av lagen om arbetsdomstolen

Lagutskottet konstaterar att arbetsdomstolens kompetens förändras. Hittills har den varit en domstol som i första och sista instans avgör särskilt bestämda tvistemål som gäller arbetskollektivavtal och tjänstekollektivavtal. Ändring i domstolens beslut kan sökas bara genom extraordinarie ändringssökande. Nu förändras arbetsdomstolens kompetens såtillvida att den blir en domstol som också behandlar besvärssärenden.

37 a (38) §. Regeringen föreslår att 38 § kompletteras med ett nytt 2 mom. om att det som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996) skall tillämpas vid behandling av besvärssärenden som avses i 1 § 3 mom. Enligt paragrafmotiveringen avses med hänvisningen förvaltnings-

processlagens bestämmelser om besvärsskrifter, behandling och utredning av besvärssärenden samt rättegångskostnader. I övrigt kunde det praktiska förfarandet i allt väsentligt vara likt det nuvarande förfarandet vid arbetsdomstolen.

Lagutskottet menar att den föreslagna skrivningen inte ger klart besked om huruvida det är högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen som är besvärnsinstans när ändring söks genom extraordinära rättsmedel.

Lagutskottet framhåller att det för att propositionens syfte skall uppnås i lagen om arbetsdomstolen exaktare bör anges de bestämmelser i förvaltningsprocesslagen som kan tillämpas. Det handlar om

- bestämmelserna om besvärsskrifter, som ingår i 23—28 § förvaltningsprocesslagen,
- bestämmelserna om handläggning och utredning av besvärssärenden, som ingår i 7 kap. i samma lag och
- bestämmelserna om rättegångskostnader, som finns i 74 och 75 § i nämnda lag.

Eftersom förvaltningsprocesslagen inte tillämpas på andra punkter, kommer förfarandet i fråga om extraordinärt ändringssökande att följa gammalt mönster. Detta innebär att enligt 37 § lagen om arbetsdomstolen att klagan över ett beslut av arbetsdomstolen alltid riktas till högsta domstolen.

Lagutskottet anser att den föreslagna platsen för den nya bestämmelsen, ett nytt 2 mom. i 38 §, inte är den bästa möjliga. Nuvarande 38 § kompletterar lagens övriga processbestämmelser, medan åter den nya bestämmelsen utgör ett undantag till allt det som sagts tidigare i lagen. Bestämmelsen passar bättre som en ny 37 a §. Då kompletterar nuvarande 38 § också den nya bestämmelsen, vilket regeringen enligt propositionsmotiveringen har åsyftat.

I enlighet med lagutskottets utlåtande föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet att föreslagna nya 2 mom. i 38 § byts ut mot en ny 37 a §. Till följd av ändringen måste ingressen till den föreslagna lagen ses över.

10. Lag om ändring av arbetstidslagen

38 §. *Tid för väckande av talan.* Regeringen föreslår att 3 mom. ändras i överensstämmelse med den nya arbetsavtalslagen. En likartad bestämmelse ingår i 13 kap. 9 § i det första lagförslaget. I och med att utskottet har föreslagit att 13 kap. 9 § ändras, föreslår det att lydelsen också i 38 § justeras.

40 §. *Stadgandenas tvingande natur samt undantag genom rikstäckande kollektivavtal.* Paragrafen föreslås bli ändrad såtillvida att tiden för väckande av talan genom kollektivavtal mellan de föreningar som avses i bestämmelsen får förkortas så att den är längst sex månader lång. Förslaget svarar mot bestämmelsen om tiden för väckande av talan i 13 kap. 7 § arbetsavtalslagen.

Utskottet föreslår på samma sätt som i fråga om 13 kap. 7 § i det första lagförslaget att det som sägs om tiden för väckande av talan stryks i paragrafen i enlighet med grundlagsutskottets utlåtande.

26. Lag om ändring av 13 b § lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden

27. Lag om ändring av 11 a § lagen om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare

28. Lag om ändring av 20 a § lagen om pension för lantbruksföretagare

29. Lag om ändring av 50 § lagen om sjömanspensioner

Hänvisningsbestämmelserna i dessa lagförslag föreslås bli ändrade till hänvisningar till 12 kap. 1 § 2 mom. i den nya arbetsavtalslagen. Utskottet föreslår att momentindelningen i 12 kap. 1 § arbetsavtalslagen ändras och därför måste hänvisningsbestämmelserna justeras så att de hänvisar till 1 § 3 mom. i stället för 2 mom.

Motionerna

Lagmotion LM 79/1999 rd. Utskottet föreslår att bestämmelsen i den nya arbetsavtalslagen om kollektivavtal som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden skall godkännas i den form den har i 2 kap. 9 § i det första lagförslaget i propositionen. Av utskottets ståndpunkt följer att lagmotionen måste förkastas.

Lagmotion LM 84/1999 rd. Utskottet föreslår att bestämmelserna i den nya arbetsavtalslagen om kollektivavtals allmänt bindande verkan och från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal godkänns i den form de har i 2 kap. 7 § och 13 kap. 7 och 8 § i det första lagförslaget i propositionen. Av utskottets ståndpunkt följer att lagmotionen måste förkastas.

Lagmotion LM 99/1999 rd. I det första lagförslaget i propositionen om en ny arbetsavtalslag ingår ingen bestämmelse om regionala förtroendemän. Utskottet föreslår inte heller några sådana. Av utskottets hållning följer att lagmotionen måste förkastas.

Lagmotion LM 77/2000 rd. Utskottet föreslår att bestämmelsen i den nya arbetsavtalslagen om tillfällig vårdledighet för en arbetstagare godkänns i den form den har i 4 kap. 6 § i det första lagförslaget i propositionen. Vårdledigheten har begränsats till vård av barn som inte fyllt 10 år. Av utskottets ståndpunkt följer att lagmotionen måste förkastas.

Lagmotion LM 161/2000 rd. Utskottet föreslår inte att 1 kap. 2 § i det första lagförslaget skall kompletteras enligt motionen och därmed måste lagmotionen förkastas.

Åtgärdsmotion AM 94/2000 rd. Utskottet föreslår att bestämmelsen om tiden för väckande av talan i 13 kap. 9 § i den nya arbetsavtalslagen skall godkännas i nedan angiven form. Av utskottets ståndpunkt följer att åtgärdsmotionen skall avböjas.

Förslag till beslut

Med stöd av det ovan anförda föreslår arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet vördsamt

att lagförslagen 3, 4, 6—9, 11—25 och 30—33 godkänns utan ändringar,

att lagförslagen 1, 2, 5, 10 och 26—29 godkänns med ändringar (Utskottets ändringsförslag),

att lagmotionerna LM 79/1999 rd, LM 84/1999 rd, LM 99/1999 rd, LM 77/2000 rd och LM 161/2000 rd förkastas,

att åtgärdsmotion AM 94/2000 rd förkastas och

att ett uttalande godkänns (Utskottets förslag till uttalande).

Utskottets ändringsförslag

1.

Arbetsavtalslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 och 2 §
(Som i RP)

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen eller skriftligen *eller i elektronisk form*.

(2 mom. som i RP)

4 §

Prövotid

(1—3 mom. som i RP)

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. *Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet efter att ha försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom. i denna paragraf.*

5—10 §
(Som i RP)

2 kap.

Arbetsgivarens förpliktelser

1 §
(Som i RP)

2 §

Diskrimineringsförbud och opartisk behandling

Arbetsgivaren får inte utan *godtagbart skäl* särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

(2 mom. som i RP)

Arbetsgivaren skall även i övrigt behandla arbetstagarna opartiskt, om det *med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning* inte finns *anledning* att avvika från detta.

(4 mom. som i RP)

3—17 §
(Som i RP)

3 kap.

Arbetstagarens skyldigheter

1—5 §
(Som i RP)

4 kap.

Familjeledighet

1—9 §
(Som i RP)

5 kap.

Permittering1—7 §
(Som i RP)

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal1—7 §
(Som i RP)

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal1—11 §
(Som i RP)

8 kap.

Hävning av arbetsavtal1—3 §
(Som i RP)

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal1—5 §
(Som i RP)

10 kap.

Arbetsavtals ogiltighet och oskäligen villkor1—4 §
(Som i RP)

11 kap.

Arbetsavtal av internationell karaktär

1 §

*På arbetsavtalet tillämplig lag**Om ett arbetsavtal har anknytning till flera stater än en, bestäms den lag som skall tillämpas på arbetsavtalet enligt Romkonventionen. (2 och 3 mom. utesl.)*2 §
(Utesl.)2 (3) §
(Som 3 § i RP)

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

1 §

*Allmän skadeståndsskyldighet**En arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett arbetsavtal eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit. (Utesl.)**Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap. (Nytt 2 mom.)**(3 och 4 mom. som 2 och 3 mom. i RP)*

2 §

*Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal**(1—3 mom. som i RP)
(4 mom. utesl.)*

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § skall till den del den är ersättning till arbetstägaren för löneförmåner som gått förlorade på grundval av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades skall avdras:

1) 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) och som har betalats till arbetstägaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstägaren för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som har betalats till arbetstägaren för den ifrågavarande tiden.

(2 mom. utesl.)

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstägarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten skall den bereda arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen skall ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft (utesl.) till arbetslöshetsförsäkringsfonden (utesl.) för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, skall i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som skall betalas till arbetstägaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet

ingicks. Avdrag från ersättningen skall göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestäms för ogrundad permittering. (Nytt 5 mom.)

13 kap.

Särskilda bestämmelser

1 §

Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till (utesl.) föreningar och rätt att delta i sådana föreningars verksamhet. De har även rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

(2 mom. som i RP)

2—6 §
(Som i RP)

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har likväl med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms i 1 kap. 5 § (anställningsförmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd), 2 kap. 5 § (arbetsgivarens skyldighet att (utesl.) erbjuda deltidanställda arbete), 11 § (lön för sjukdomstid) och 13 § (lönebetalningsperiod och betalningstid), 5 kap. (utesl.) 3 § (förhandsutredning och hörande av arbetstägaren), 4 §

(meddelande om permittering) och 7 § 2 mom. (arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för anmälningstiden för permittering), 6 kap. 6 § (återanställande av (*utesl.*) arbetstagare) samt 9 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även *avtalas om grunderna för permittering enligt 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., men likväl inte förlängas den i 1 mom. 2 punkten nämnda längsta permitteringstiden, och begränsas den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 7 kap. 4 § att erbjuda arbete (utesl.).*

(2 och 3 mom. som i RP)

8 §
(Som i RP)

9 §

Tid för väckande av talan

Med avvikelse från den allmänna preskriptionstiden om 10 år, förfaller rätten till fordran enligt denna lag när anställningsförhållandet upphör, om talan inte väcks inom två år från det att *anställningsförhållandet upphörde.*

Bestämmelsen i 1 mom. gäller inte ersättning för en personskada, som åsamkats en arbetstagare. (Nytt 2 mom.)

10—12 §
(Som i RP)

14 kap.

Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

1—3 §
(Som i RP)

2.

Lag

om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

1 §
(Som i RP)

2 §

Nämndens sammansättning och tillsättande

(1 mom. som i RP)

Nämndens medlemmar utnämns av statsrådet för fem år i sänder. Nämnden finns vid det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor. *Nämnden är oavhängig i sitt uppdrag.*

(3—6 mom. som i RP)

3—17 §
(Som i RP)

5.

Lag**om ändring av lagen om arbetsdomstolen**

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i lagen den 31 juli 1974 om arbetsdomstolen (646/1974) mellanrubriken före 38 § samt *fogas* till 1 §, sådan den lyder i lagarna 252/1994 och 1169/1998, ett nytt 3 mom., till 8 §, sådan den lyder i lagarna 1007/1982 och 951/1993 samt i nämnda lag 252/1994, ett nytt 3 mom., varvid de nuvarande 3—5 mom. blir 4—6 mom., *till lagen en ny 37 a §* och före 39 § en ny mellanrubrik som följer:

1 och 8 §
(Som i RP)

38 §
(Utesl.)

37 a § (Ny)

Vid behandling av besvärssärenden som avses i 1 § 3 mom. iakttas bestämmelserna om besvärsskrift, handläggning och utredning av besvärssärenden och rättegångskostnader i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Särskilda bestämmelser

39 §

Ikraftträdelsebestämmelsen
(Som i RP)

10.

Lag**om ändring av arbetstidslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996) 1 § 1 mom., rubriken för 10 § samt 10 § 1 mom., 15 § 1 mom., 21 § 3 mom., 34 § 2 mom., 37 § 2 mom., 38 § 3 mom. och rubriken för 40 § samt 40 § 1 mom., samt

fogas till lagen en ny 40 a § som följer:

1, 10, 15, 21, 34 och 37 §
(Som i RP)

äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år från det *anställningsförhållandet upphörde*.

38 §

40 §

Tid för väckande av talan

Stadgandenas tvingande natur samt undantag genom rikstäckande kollektivavtal

— — — — —
Efter anställningsförhållandets slut skall talan i fråga om fordran som avses i 1 mom., vid

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har

utan hinder av vad som bestäms i denna lag rätt att avtala något annat om vad som bestäms i 4 och 5 §, 13 § 2 mom., 15 § 2 mom., 22—25 §, 26 § 1 mom. samt 27—35 §. (*Utesl.*) Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilka anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollek-

tivavtal (436/1946) skall iaktta kollektivavtalets bestämmelser.

40 a §
(Som i RP)

Ikraftträdelsebestämmelsen
(Som i RP)

26.

Lag

om ändring av 13 b § lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 9 februari 1962 om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962) 13 b § 2 mom., sådant det lyder i lag 1043/1999, som följer:

13 b §

3 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

På skadeståndsansvaret för den som är i arbetstagares ställning skall dock tillämpas vad som i 4 kap. skadeståndslagen och i 12 kap. 1 §

Ikraftträdelsebestämmelsen
(Som i RP)

27.

Lag

om ändring av 11 a § lagen om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 26 juli 1985 om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare (662/1985) 11 a § 2 mom., sådant det lyder i lag 1044/1999, som följer:

11 a §

3 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

På skadeståndsansvaret för den som är i arbetstagares ställning skall dock tillämpas vad som i 4 kap. skadeståndslagen och i 12 kap. 1 §

Ikraftträdelsebestämmelsen
(Som i RP)

28.

Lag**om ändring av 20 a § lagen om pension för lantbruksföretagare**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 14 juli 1969 om pension för lantbruksföretagare (467/1969) 20 a § 2 mom., sådant det lyder i lag 1045/1999, som följer:

20 a §

3 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

På skadeståndsansvaret för den som är i arbetstagares ställning skall dock tillämpas vad som i 4 kap. skadeståndslagen och i 12 kap. 1 §

Ikraftträdelsebestämmelsen
(Som i RP)

29.

Lag**om ändring av 50 § lagen om sjömanspensioner**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 26 januari 1956 om sjömanspensioner (72/1956) 50 § 2 mom., sådant det lyder i lag 1046/1999, som följer:

50 §

3 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

På skadeståndsansvaret för den som är i arbetstagares ställning skall dock tillämpas vad som i 4 kap. skadeståndslagen och i 12 kap. 1 §

Ikraftträdelsebestämmelsen
(Som i RP)

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att statsrådet under förra hälften av nästa valperiod ger riksdagen en redogörelse som klargör

— närings- och arbetslivets utveckling samt förändringarna i företagens arbetsmetoder och omvärld,

— om arbetslagstiftningen är tydlig, fungerande och aktuell,

— hur bestämmelserna i den nya arbetsavtalslagen motsvarar förändringarna i företagssektorn och arbetslivet,

— utvecklingen inom kollektivavtalspraxis och behovet av ny lagstiftning som har samband med den och

— om bestämmelserna om allmänt bindande arbetskollektivavtal i arbets-

avtalslagen är tillräckligt klara, exakta och fungerande.

Helsingfors den 12 december 2000

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jouko Skinnari /sd
vordf. Kari Kantalainen /saml
medl. Janina Andersson /gröna (delvis)
Tuula Haatainen /sd
Leea Hiltunen /fkf (delvis)
Anne Huotari /vänt (delvis)
Kyösti Karjula /cent
Risto Kuisma /ref
Esa Lahtela /sd
Jouni Lehtimäki /saml
Petri Neittaanmäki /cent (delvis)

Håkan Nordman /sv (delvis)
Lauri Oinonen /cent
Pirkko Peltomäki /sd
Tero Rönkä /sd (delvis)
Raija Vahasalo /saml (delvis)
Jaana Ylä-Mononen /cent (delvis)
ers. Eero Akaan-Penttilä /saml (delvis)
Seppo Kanerva /saml (delvis)
Inkeri Kerola /cent (delvis)
Valto Koski /sd (delvis).

Sekreterare vid behandlingen i utskottet var

utskottsrådet Timo Tuovinen.

GRUNDLAGSUTSKOTTETS UTLÅTANDE 41/2000 rd

Regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den

Till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 11 oktober 2000 regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den (RP 157/2000 rd) till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet för beredning och bestämde samtidigt att grundlagsutskottet skall lämna utlåtande i saken till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldre regeringssekreterare Tarja Kröger, arbetsministeriet

- ordföranden för kommittén för arbetsavtalslagen, professor Kari-Pekka Tiitinen
- lagstiftningsrådet Risto Eerola, justitieministeriet
- justitiekanslern i statsrådet Paavo Nikula
- professor Niklas Bruun
- professor Mikael Hidén
- professor (emeritus) Antero Jyränti
- professor Martti Kairinen
- professor Martin Scheinin
- professor Veli-Pekka Viljanen.

Utskottet har fått ett skriftligt utlåtande från professor Kaarlo Tuori. Utlåtandet ingår som bilaga till utskottshandlingarna.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår en totalrevidering av lagen om arbetsavtal. Den nya arbetsavtalslagen skall i överensstämmelse med gällande lag tillämpas på avtal genom vilka en arbetstagare personligen förbinder sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning och mot lön eller annat vederlag.

De minimianställningsvillkor som skall tillämpas i en anställning bestäms fortfarande enligt de allmänt bindande kollektivavtalen. Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone vad som i det riksomfattande kollektivavtal som bör anses

vara representativt för respektive bransch bestäms om anställningsvillkoren och arbetsförhållandena i det arbete som arbetstagaren utför eller ett arbete som närmast kan jämföras med det.

I propositionen ingår också förslag till lagar om ändring av 31 andra lagar.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så snart som det är motiverat efter det att de har antagits och blivit stadfästa, med beaktande dels av den utbildning som totalrevideringen av lagen

om arbetsavtal kräver, dels de nya avtalens ikraftträdande.

I motiveringen till lagstiftningsordningen framhålls att arbetsavtalslagen hör till den lagstiftning som är central med tanke på enskilda människors rättsställning och att många betydelsefulla frågor med tanke på grundlagen hänger samman med den. I motiveringen bedöms lagförslaget med hänsyn till flera bestämmelser om de grundläggande fri- och rättigheterna och där-

till granskas möjligheten att ingå överenskommer om avvikelser från lagen genom kollektivavtal. Med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna är förslaget enligt motiveringen förenat med principiellt viktiga frågor som delvis lämnar rum för tolkning. Regeringen anser att lagförslaget torde kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Den önskar dock att riksdagen överväger att inhämta utlåtande från grundlagsutskottet om propositionen.

UTSKOTTETS STÄLLNINGSTAGANDEN

Motivering

Arbetsavtalssystemet och grundlagen

Kravet på lag (80 § grundlagen)

Minimivillkoren i en anställning bestäms nuförtiden i stor utsträckning genom kollektivavtal. Detta bör ses mot bakgrunden av den avtalsbalans mellan de förhandlande parterna, dvs. arbetsgivarna och de arbetsmarknadsorganisationer som representerar arbetstagarna, som har garanterat att anställningsvillkoren utvecklats i rätt förhållande till de rådande omständigheterna utifrån arbetslivets grundlag, lagen om arbetsavtal.

En arbetsgivare som genom sitt medlemskap i ett arbetsgivarförbund är bunden vid ett kollektivavtal är enligt arbetsavtalslagen skyldig att iakttä avtalet som minimivillkor för arbetstagarna. Detta organiserade fält omfattar merparten av arbetsmarknaden. Det finns en s.k. normal bundenhet som uppstår genom medlemskap och den omfattar uppskattningsvis 80 procent av alla anställningar. Rikstäckande kollektivavtal, som kan anses som allmänt bindande, har tillämpats som minimivillkor också i andra arbetsgivares och arbetstagarers anställningar (det s.k. ickeorganiserade fältet) i 30 år utifrån bestämmelsen om allmängiltighet i 17 § i den gällande lagen om arbetsavtal. Till följd av denna allmängiltighetseffekt står uppskattningsvis bara 5 procent

av anställningarna i detta nu utanför kollektivavtalssystemet.

Kollektivavtalen utgör ett viktigt regleringsinstrument inom området arbetsrätt och har långt gående konsekvenser för den enskildes rättsliga ställning. Kollektivavtalen regleras genom lagen om kollektivavtal, som inte föreslås bli ändrad i nämnvärd grad i detta sammanhang (se det fjärde lagförslaget). Kollektivavtalen som regleringsredskap bör betraktas utifrån 80 § 1 mom. grundlagen, för där sägs att bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag skall utfärdas genom lag.

I förarbetena till grundlagsreformen tas inte ställning till relationen mellan kollektivavtal och 80 § grundlagen (RP 1/1998 rd, s. 130—134 och GrUB 10/1998 rd, s. 22/I). Denna relation måste enligt utskottets mening förstås så att 80 § grundlagen reglerar utfärdande av förordningar och delegering av lagstiftningsbehörighet men som sådan inte sträcker sig till vilka arbetslivsfrågor som kan överenskommas genom kollektivavtal. Frågan gäller vilka arbetslivsfrågor som över lag skall regleras genom lag och vilka som arrangeras genom inbördes överenskommelser mellan arbetsmarknadens partner.

Att ordna med frågor som hör till grunderna för den enskildes rättigheter och skyldigheter genom kollektivavtal bygger på arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet, som i sin tur utgår från 13 § 2 mom. grundlagen och den där garan-

terade fackliga föreningsfriheten och som för arbetsgivarens vidkommande dessutom åtnjuter ett visst skydd enligt 15 § grundlagen. Sett ur denna synvinkel är kollektivavtalet ett regleringsredskap som inte direkt berörs av 80 § grundlagen. Denna punkt i grundlagen reglerar nämligen samhällets utövande av den lagstiftande makten och det är klart att om staten avser att utfärda rättsliga regler om liknande omständigheter, måste det bestämmas om dem genom lag. Vad gäller kollektivavtalen överlåter det allmänna däremot regleringen av arbetslivet i väsentliga delar åt arbetsmarknadens parter själva.

Allmänt bindande verkan

Ett allmänt bindande kollektivavtal som regleringsredskap. Enligt 2 kap. 7 § i den föreslagna arbetsavtalslagen innebär ett kollektivavtals allmänt bindande verkan att också icke-organisera- de arbetsgivare skall iakttä bestämmelserna om anställningsvillkor och arbetsförhållanden i ett allmänt bindande kollektivavtal. Bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal åsidosätter dispositiva lagbestämmelser (RP 128/2000 rd s. 135/II), vilket utskottet anser att gott kunde uttryckas klart och tydligt också i lagtexten. Ett allmänt bindande kollektivavtals företrädare framför ett arbetsavtal innebär att om ett arbetsavtal i någon del står i strid med kollektivavtalet till nackdel för arbetstagaren, är arbetsavtalet till denna del ogiltigt och i så fall skall motsvarande bestämmelser i kollektivavtalet iakttas i stället.

På grund av denna effekt är det värt att notera att det med tanke på det ovan redovisade kravet på att det måste bestämmas om saken genom lag inte i sig går att återföra rätten att utnyttja ett kollektivavtals allmänt bindande verkan som regleringsredskap på parternas avtalsfrihet när det gäller ickeorganiserade arbetsgivare. För dessa arbetsgivare är det tvärtom fråga om en inskränkning i deras avtalsfrihet med tanke på det grundlagsfästa egendomsskyddet.¹

På det icke organiserade fältet säkerställs genom allmängiltigheten att vissa minimivillkor uppfylls i alla kollektivavtal i en viss bransch. På detta sätt säkerställs det i praktiken att löneför- månerna, anställningstryggheten och minimi-

vån på arbetarskyddet är lika för de anställda inom alla branscher oberoende av om de är anställda hos en organiserad eller ickeorganiserad arbetsgivare. Syftet med allmängiltigheten har varit att jämna ut konkurrenssituationen för arbetsgivarna i en och samma bransch.

Målen med allmängiltigheten går i samma riktning som förpliktelsen för det allmänna i 18 § 1 mom. grundlagen att skydda arbetskraf- ten. Med tanke på 80 § grundlagen är det dessut- om betydelsefullt att allmängiltigheten enligt propositionen uttryckligen bygger på bestäm- melser i lag och att det bestäms genom lag om villkoren för den allmänt bindande verkan och förfarandet att fastställa ett rikstäckande kollektivavtal som allmängiltigt. Utskottet anser att allmänt bindande kollektivavtal är möjliga med beaktande av grundlagen.

Utskottet uppmärksammar att vissa uttalan- den i propositionens motivering i sista hand blir avgörande för vilka normer beträffande "anställ- ningsförhållanden och arbetsförhållanden" som skall iakttas i kollektivavtalen utifrån principen om allmängiltighet. Den allmänt bindande ver- kan bör också till denna del vara tillräckligt ex- akt reglerad på lagnivå. Av denna orsak måste det ytterligare bedömas om lagtexten i 2 kap. 7 § behöver kompletteras med kriterier för detta.

Negativ föreningsfrihet och jämlikhet. Allmän- giltigheten är betydelsefull med tanke på 13 § 2 mom. grundlagen till den del som den tryggar den s.k. negativa föreningsfriheten, med andra ord friheten att inte tillhöra en fackförening (se också föreslagna 13 kap. 1 §). Allmängiltighe-

¹ Bestämmelsen om allmängiltighet togs in i 17 § i den gällande lagen om arbetsavtal först i samband med be- handlingen av det dåvarande lagförslaget i riksdagen. Grundlagsutskottet bedömde då frågan utifrån det förslag som godkännts preliminärt i socialutskottet och ansåg det möjligt att bestämma genom vanlig lag om minimilöner "då de hör till lagstiftningen om arbetsav- tal" (GrUU 3/1969 rd). Detta ställningstagande spe- ciellt till lönefrågan kan dock inte nödvändigtvis förstås som ett uttryck för stöd för kollektivavtalens allmänt bindande verkan, särskilt som utskottet seder- mera har kommit med ett ställningstagande som går i en annan riktning (se GrUU 5/1978 rd).

ten innebär inte i sig en förpliktelse att organisera sig fackligt och binder inte heller en ickeorganiserad arbetsgivare vid ett kollektivavtal på det sätt som avses i lagen om kollektivavtal eller till de förpliktelser som föreskrivs i avtalet.

Saken måste dock ytterligare bedömas med hänsyn till om det med tanke på skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna kan godkännas att tillhörighet eller icke tillhörighet till en förening är förknippad med betydande ogynnsamma konsekvenser. Till denna del kan situationen vara betydelsefull också med tanke på bestämmelserna om jämlikhet i 6 § grundlagen. Viktiga bestämmelser för bedömningen av denna fråga ingår också i det komplex som föreslagna 13 kap. 7 och 8 § utgör. Liknande förslag till bestämmelser finns i 40 och 40 a § arbetstidslagen, 16 och 16 a § semesterlagen och 13 a § lagen om studieledighet och i anknytning till den 13 § 1 mom. i gällande lag.

I 13 kap. 7 § arbetsavtalslagen föreskrivs om de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationernas möjlighet att avtala om vissa frågor genom kollektivavtal med avvikelse från bestämmelserna i lagen. Avvikelserna kan innebära att rättigheter och förmåner som arbetstagaren annars tillförs genom arbetsavtalslagen minskar. En ickeorganiserad arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal får enligt föreslagna 8 § tillämpa de avtalsbestämmelser enligt 7 § som är tillämpliga som sådana. Däremot får en sådan arbetsgivare inte tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som kräver lokala avtal. I praktiken betyder inskränkningen att ickeorganiserade arbetsgivare inte kan tillgodogöra sig sådana ur arbetsgivarens synvinkel fördelaktiga lösningar som det avtalats lokalt om på det organiserade fältet. Det är fråga om en möjlighet att avtala med arbetstagarna om arbetsvillkor under nivån i kollektivavtalen i branschen.

Bakgrunden till förslaget är att de rikstäckande arbetsmarknadsorganisationerna inte minst under det gångna årtiondet allt tydligare har avstått en del av sin avtalskapacitet till arbetsplatserna inom de gränser som kollektivavtalen tillåter. Den föreslagna åtskillnaden mellan olika arbetsgivare motiveras i propositionen fram-

för allt med att det på det organiserade fältet också på lokal nivå är möjligt att garantera en likadan förhandlings- och avtalsbalans som råder mellan de rikstäckande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna. Tack vare förtroendemannasystemet och vissa andra instrument är det dessutom möjligt att säkerställa att kollektivavtalsbestämmelserna efterlevs. På det ickeorganiserade fältet saknas motsvarande kontrollmöjlighet.

Propositionens motivering utgår från målet att skydda arbetstagarna och därmed måste motiveringens tynd och acceptabilitet å andra sidan bedömas med hänsyn till att förhandlings- och avtalsbalansen på det lokala planet också går att säkerställa i lagstiftningsväg när det gäller arbetsplatser som omfattas av allmängiltiga kollektivavtal. Det är fallet med den gällande arbetstidslagen, där lokala avtal inom vissa gränser och i ett särskilt förfarande också är tillåtna på det ickeorganiserade fältet. På det lokala planet spelar det en viss roll för balansen och även för kontrollen att 13 kap. 3 § i den föreslagna arbetsavtalslagen gäller förtroendeombud. Viktigt är också det att arbetsfredsförpliktelsen inte binder arbetstagarna på det ickeorganiserade fältet. Således kan arbetstagare som inte omfattas av allmänt bindande kollektivavtal tillgripa konfliktåtgärder för att säkerställa arbetsvillkoren oberoende av om kollektivavtalet för branschen gäller eller inte.

Regeringen motiverar den föreslagna åtskillnaden med behovet av att skydda arbetstagarna. Denna motivering är konstitutionellt sett acceptabel med hänsyn till bestämmelsen i slutet av 18 § 1 mom. grundlagen. Därför anser utskottet att förslaget är möjligt med tanke både på 6 § 2 mom. och 13 § 2 mom. grundlagen.

Det är inte helt problemfritt i fråga om en reglering som denna, som har ett nära samband med de grundläggande fri- och rättigheterna, att en ickeorganiserad arbetsgivares ställning i 13 kap. 8 § görs helt beroende av vilka frågor de rikstäckande arbetsmarknadsorganisationerna lyfter ut ur kollektivavtalen för att avgöras på det lokala planet. På det hela taget vore det antagligen klarast att bestämma genom lag på vilka villkor

och i vilket syfte de frågor som nämns i 13 kap. 7 § kan flyttas över till det lokala planet genom riksomfattande kollektivavtal. Vid bedömningen bör den omständigheten inte förbises att propositionen till denna del bygger på redan gällande principer i arbetslagstiftningen och att propositionen i själva verket ger de arbetsgivare som omfattas av allmängiltiga kollektivavtal en möjlighet att tillämpa avvikelser som avtalats av arbetsmarknadens rikstäckande parter i de frågor som avses i 13 kap. 7 §. Dessa frågor är till stor del av den typen att det generellt sett inte finns något behov av att avtala om dem på arbetsplatsnivå; hittills har det inte i nämnvärd utsträckning avtalats om dem lokalt. Den rådande situationen har enligt utskottets mening inte haft så betydande differentierande konsekvenser för olika grupper av arbetsgivare att de med hänsyn till målet med 18 § 1 mom. grundlagen kunde anses alltför negativa för uppfyllelsen av föreningsfriheten också i praktiken. Utskottet menar att föreslagna 13 kap. 8 § inte inverkar på behandlingsordningen. — Dessa synpunkter gäller också 40 a § i det tionde lagförslaget, 16 a § i det elfte lagförslaget och 13 a § i det tolfte lagförslaget.

I motiveringen (s. 135/II) framhålls att det åtminstone inte i detta skede är ändamålsenligt att utvidga möjligheterna för arbetsgivare utanför de riksomfattande arbetsgivarorganisationerna att enbart på basis av allmänt bindande verkan anlita den avtalsmöjlighet som i kollektivavtalen påförts arbetsplatserna. Det är dock nödvändigt att följa utvecklingen i kollektivavtalspraxis och vidta lagstiftningsåtgärder, om förfarandena förändras jämfört med den rådande situationen. Utskottet understryker betydelsen av uppföljning och påpekar att den med hänsyn till grundlagen bör gå ut på att ge akt på fullföljelsen av skyddet för arbetstagarna, eventuella förändringar i de arbetsgivares situation som omfattas av allmängiltiga kollektivavtal, speciellt med tanke på den negativa föreningsfriheten, och utvecklingen i konkurrenssituationen.

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

Det andra lagförslaget i propositionen gäller fastställande av kollektivavtalens allmängiltighet. Enligt förslaget skall det nya organet, som går under namnet Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, genom sitt beslut fastställa om ett omfattande kollektivavtal är på så sätt representativt inom sitt respektive område som avses i arbetsavtalslagen. Nämnden har således till uppgift att genom rättslig prövning fatta beslut med tillämpning av 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

Nämnden bör ses som ett särskilt organ i anknytning till det ministerium som svarar för arbetarskyddsfrågor och det bör till sin generella ställning snarare ses som en förvaltningsmyndighet än en domstol. Utgångspunkten är att de allmänna författningarna om förvaltning gäller nämnden. På denna punkt nämns i 4 § 2 mom. i den föreslagna lagen uttryckligen lagen om förvaltningsförfarande.

På grund av den omfattande normerande effekt som nämndens beslut kan ha är det skäl att på samma sätt som i propositionens motivering (s. 140/I) understryka att nämndens beslutsfattande skall vara självständigt och oberoende av ministeriet. På grund av sakens stora principiella betydelse är det enligt utskottets mening viktigt att oavhängighetsaspekten klart framgår direkt av lagtexten.

Förfarandet med att fastställa kollektivavtalens allmängiltighet i nämnden och bestämmelserna om hur ändring skall sökas i dess beslut uppfyller kraven i 21 § grundlagen, inte minst med beaktande av 9 §, som ger dem som omfattas av ett allmängiltigt kollektivavtal rätt att besvara sig hos arbetsdomstolen, och 10 §, som anger vem som har besvärsmätt.

Publicering

Enligt 13 § i det andra lagförslaget utgår propositionen från att det i en föreskriftssamling som avses i lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar bara får publiceras beslut som nämnden fattat om att fastställa ett kollektivavtals allmänt bindande

verkan och därtill uppgift om var det behöriga kollektivavtalet har publicerats samt information om möjligheten att få ytterligare uppgifter om avtalet på finska och svenska. Enligt föreslagna 14 § skall ett kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande publiceras så att det avgiftsfritt finns tillgängligt för alla i en förteckning över allmänt bindande kollektivavtal på ett allmänt datanät. Vidare skall nämnden hålla information på finska och svenska tillgänglig för alla om ett sådant avtal.

Den lösning som regeringen har gått in för i sin proposition innebär att de allmängiltiga kollektivavtalen endast publiceras på det språk som de upprättats på. Att nämnden förpliktas att ge ytterligare information om avtalen på finska och svenska räcker dock enligt utskottets mening till för att garantera att de språkliga rättigheterna i 17 § 2 mom. grundlagen fullföljs.

Avvikelse genom kollektivavtal från bestämmelser i lag

I 13 kap. 7 § i förslaget till arbetsavtalslag föreskrivs från vilka bestämmelser i arbetsavtalslagen arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan avvika genom kollektivavtal. Också detta förslag bör betraktas i ljuset av 80 § 1 mom. grundlagen till den del det gäller frågor som enligt grundlagen "i övrigt hör till området för lag". De förslag är konstitutionellt sett värda att notera som gäller möjligheten att avvika från bestämmelserna om lön under sjukdomstid, grunderna för permittering, skadestånd på grund av uppsägning och tiden för väckande av talan.

Lön för sjukdomstid

Enligt föreslagna 2 kap. 11 § 1 mom. har en arbetstagare vanligen rätt att få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknat. Denna tid är sammankopplad med självrisktiden för dagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Möjligheten att avvika från denna grundläggande bestämmelse genom kollektivavtal är konstitutionellt betydelsefull, eftersom var och en enligt 19 § 2 mom.

grundlagen garanteras rätt att få sin grundläggande försörjning tryggad bland annat vid sjukdom.

I den statsförfattningsrättsliga bedömningen av sjukdagpenningens självrisktid beaktades före grundlagsreformen arbetstagarnas principiella rätt att utifrån sin anställning få sina löneförmåner för motsvarande tid (GrUU 33/1992 rd). Om denna rätt i väsentlig grad inskränks genom kollektivavtal, anknyter eventuella, konstitutionellt beaktansvärda omständigheter dock till självrisktiden enligt sjukförsäkringslagen. Den föreslagna möjligheten till avvikelse är till denna del konstitutionellt problemfri.

Grunder för permittering

Möjligheten till avvikelse genom kollektivavtal gäller bland annat föreslagna 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten. Där är det fråga om en tidsbegränsad permittering på längst 90 dagar. Möjligheten till avvikelse i denna sak måste bedömas med tanke på 18 § 3 mom. grundlagen, där det sägs att ingen utan laglig grund får avskedas från sitt arbete.

Utskottet har tidigare noterat att i och med att en tidsbestämd permittering inte avses bli bestående, berörs den inte av nämnda punkt i grundlagen för att det är fråga om ett genuint tillfälligt avskiljande från arbetet (GrUU 11/1996 rd). Utifrån regeringens proposition är det oklart om möjligheten till avvikelse också omfattar den längsta möjliga permitteringen. Av 18 § 3 mom. grundlagen följer att tiden inte får förlängas genom kollektivavtal. Enligt denna tolkning — helst dock genom precisering av lagtexten — står förslaget i samklang med grundlagen.

Skadestånd på grund av uppsägning

I 12 kap. 2 § i den föreslagna arbetsavtalslagen föreskrivs om ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Det är möjligt att avtala om den föreskrivna ersättningen genom kollektivavtal till den del det är fråga om uppsägning i strid med 7 kap. 3 eller 4 §.

På grund av 18 § 3 mom. grundlagen bör det bestämmas om upphävande av arbetsavtal genom lag. Bestämmelserna om ersättning för ogrundat upphävande av en anställning hör en-

ligt utskottets uppfattning så till vida intimt samman med denna grundläggande rättighet att det på grund av 80 § 1 mom. grundlagen måste bestämmas om saken genom lag. Därför bör denna möjlighet till avvikelse strykas i föreslagna 13 kap. 7 § för att lagförslaget skall kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Tid för väckande av talan

Möjligheten till avvikelse genom kollektivavtal gäller också tiden för väckande av talan enligt 13 kap. 9 §. Möjligheten att ingå avtal har i förslaget inskränkts såtillvida att tiden för väckande av talan måste vara minst sex månader. En liknande reglering ingår i 40 § i det tionde lagförslaget.

Tiden för väckande av talan utgör ett väsentligt led i hela det komplex som bestämmelserna om rättvis rättegång i 21 § 2 mom. grundlagen avser och som det enligt grundlagen måste bestämmas om genom lag. Möjligheten till avvikelse på denna punkt måste strykas i 13 kap. 7 § i den föreslagna arbetsavtalslagen och 40 § i det tionde lagförslaget för att dessa lagförslag skall kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Grunder för avskedande

Enligt 18 § 3 mom. grundlagen får ingen avskedas från sitt arbete utan laglig grund. I motiveringen till regeringens proposition, som ledde till grundlagsreformen, konstaterades att "stadgandet förutsätter att man i lag nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt" (RP 309/1993 rd, s. 73/I). Grundlagsutskottet har senare ansett det stämma väl överens med bestämmelsens syfte att avskedande så som lagrummet är formulerat heltäckande avser att en anställning i någon annans tjänst de facto upphör (GrUU 11/1996 rd, s. 2/I).

Beträffande anställningar har grunderna för avskedande reglerats på ett heltäckande sätt i den nu föreslagna arbetsavtalslagen. Föreslagna 7 kap. innehåller bestämmelser om grunderna för uppsägning av arbetsavtal, 8 kap. 1 § om grunderna för hävning av arbetsavtal och 5 kap. 2 § om grunderna för permittering på viss tid.

Förslagen är delvis flexibelt formulerade, men i sitt rätta saksammanhang preciseras de i alla fall tillräckligt till exempel utifrån gamla tolkningar. Som en detalj vill utskottet lyfta fram 7 kap. 2 § 1 mom. I motiveringen poängteras att ett brott eller en försummelse bör ha så allvarliga konsekvenser på avtalsparternas inbördes ställning i avtalsförhållandet att det inte finns förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet. Detta krav kunde tas in i själva bestämmelsen.

Utskottet framhåller ytterligare att bestämmelserna om prøvotid (1 kap. 4 §) inte är problematiska med tanke på 18 § 3 mom. grundlagen (Se GrUU 22/1997 rd, s. 2).

Andra faktorer

Diskrimineringsförbud och opartisk behandling. I 2 kap. 2 § i den föreslagna arbetsavtalslagen ingår bestämmelser om diskrimineringsförbud och opartisk behandling. Uttrycket "inte utan grundad anledning" i 1 mom. avviker både från uttrycket "utan godtagbart skäl" i fråga om särbehandling enligt 6 § 2 mom. grundlagen och från uttrycket "utan vägande och godtagbart skäl" i 47 kap. 3 § strafflagen. Av propositionen framgår inte varför det har skett en avvikelse från gällande terminologi. Det nya uttrycket kan leda till oreda. Utskottet menar att lagförslaget lämpligen bör ändras till denna del så att det stämmer överens med formuleringen i grundlagen.

Konkurrensförbudsavtal. Enligt 3 kap. 5 § förslaget till arbetsavtalslag kan arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller utöva sitt yrke begränsas genom konkurrensförbudsavtal för längst sex månader. På särskilda villkor och mot skälig ersättning kan begränsningen avtalas att gälla i längst ett år. Förslaget är betydelsefullt med tanke på 18 § 1 mom. grundlagen till den del det garanterar vars och ens rätt enligt lagen att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt.

Ett villkor för konkurrensförbudsavtal är att det finns synnerligen vägande skäl till det som har med arbetsgivarens verksamhet eller anställningen att göra. Detta bör bedömas utifrån de

omständigheter som nämns i paragrafens 2 mom. Bedömningen skall göras från fall till fall, och ett avtal kan inte accepteras bara i konkurrensbegränsande syfte.

Med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna finns det en acceptabel grund för att inskränka friheten att skaffa sig sin försörjning i det aktuella sammanhanget. I modern näringsverksamhet spelar skyddet för affärs- och yrkeshemligheten en viktig roll för näringsidkarna. Lagen anger en lämplig längd för begränsningen i relation till proportionalitetskravet. Förslaget till konkurrensförbudsavtal är såvitt utskottet kan se inte problematiskt med tanke på 18 § 1 mom. grundlagen.

Förenings- och församlingsfrihet. Det är meningen att 13 kap. 1 § arbetsavtalslagen skall innehålla särskilda bestämmelser om den positiva och negativa föreningsfrihet som tryggas i 13 § grundlagen. Med hänsyn till detta kan det onödiga kriteriet "tillåtna" i förslaget strykas.

Församlingsrätten i lokaler i arbetsgivarens besittning enligt 2 § i samma kapitel hänför sig utom till församlingsfriheten också till vissa aspekter av egendomsskyddet (GrUU 3/1969 rd). Förslaget ger arbetstagarna en mycket snäv och klart avgränsad rätt som inte får orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet. Utskottet finner förslaget korrekt med hänsyn både till församlingsfriheten och egendomsskyddet.

Tid för väckande av talan. Enligt 13 kap. 9 § i förslaget till arbetsavtalslag skall talan när en anställning upphör väckas inom två år, vilket är

en kortare tid än den allmänt iakttagna preskriptionstiden. Genom en talan som har väckts inom den utsatta tiden kan fordringar som uppstått medan anställningen pågått återkrävas inom den allmänna preskriptionstiden. Det oaktat har utskottet fått utredning om att den föreslagna bestämmelsen kan leda till att tiden för väckande av talan blir oskäligt kort i fråga om vissa fordringar. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet har skäl att bedöma förslaget så att denna typ av effekter förhindras.

Regleringens klarhet. Beroende åtminstone delvis på den stora variationen i arbetsrättsliga regleringsmekanismer kan enskilda personer ha svårt att få reda på vilka normer beträffande anställningsvillkoren som skall tillämpas i olika fall. Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet bör fästa uppmärksamhet vid detta problem.

Utlåtande

Grundlagsutskottet anför värdsamt som sitt utlåtande

att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning, det första och tionde lagförslaget dock bara om utskottets konstitutionella anmärkningar beträffande 13 kap. 7 § i det första lagförslaget (möjlighet att avtala om ersättning enligt 12 kap. 2 § och att förkorta tiden för väckande av talan enligt 13 kap. 9 §) och 40 § i det tionde lagförslaget blir tillbörligen beaktade.

Helsingfors den 24 november 2000

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Paula Kokkonen /saml
vordf. Riitta Prusti /sd
medl. Tuija Brax /gröna
Klaus Hellberg /sd
Esko Helle /vänst
Jouko Jääskeläinen /fkf
Jouni Lehtimäki /saml
Johannes Leppänen /cent
Pekka Nousiainen /cent

Heli Paasio /sd
Osmo Puhakka /cent
Pekka Ravi /saml
Markku Rossi /cent
Petri Salo /saml
Arto Seppälä /sd
ers. Pertti Mäki-Hakola /saml
Veijo Puhjo /vänst.

Sekreterare vid behandlingen i utskottet var

utskottsrådet Jarmo Vuorinen.

LAGUTSKOTTETS UTLÅTANDE 18/2000 rd

Regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den

Till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 11 oktober 2000 regeringens proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den (RP 157/2000 rd) till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet för beredning och bestämde samtidigt att lagutskottet skall lämna utlåtande i saken till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- äldre regeringssekreterare Tarja Kröger, arbetsministeriet
- lagstiftningsrådet Ronald Wrede, utrikesministeriet
- lagstiftningsrådet Marjut Jokela och lagstiftningsrådet Asko Välimaa, justitieministeriet

- tingsdomare Helena Sahlstedt, Helsingfors tingsrätt
- presidenten Pekka Orasmaa, arbetsdomstolen
- advokat Peter Bützow och advokat Jarmo Henriksson, Advokatbyrå Bützow Nordia Ab
- juristen Jorma Rusanen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
- vicehäradschef Hannu Rautiainen, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund
- planeringschef Pertti Rauhio, Företagarna i Finland
- juris doktor, docenten Timo Esko
- professor Mika Hemmo
- professor Martti Kairinen
- juris licentiat Ulla Liukkunen.

Samband med andra handlingar

Lagutskottet har haft tillgång till grundlagsutskottets utlåtande till arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet (GrUU 41/2000 rd).

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår en totalrevidering av lagen om arbetsavtal. Den nya arbetsavtalslagen skall ersätta lagen om arbetsavtal från 1970.

Arbetsavtalslagen skall precis som den gällande lagen tillämpas på avtal, genom vilket en arbetstagare personligen förbinder sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning och mot lön eller annat vederlag.

De minimianställningsvillkor som skall tillämpas i en anställning bestäms fortfarande enligt de allmänt bindande kollektivavtalen. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall genom sitt beslut fastställa om ett rikstäckande kollektivavtal är representativt inom sitt tillämpningsområde på ett sådant sätt att det skall anses vara allmänt bindande. Ändring i nämndens beslut kan sökas hos arbetsdomstolen, vars beslut är slutligt.

En av utgångspunkterna för lagförslaget är att inrätta ett ersättningssystem vid ogrundat upphävande av en anställning. Till arbetstagaren skall betalas ersättning till fullt belopp och den skall motsvara minst tre månaders och högst 24 månaders lön.

I propositionen ingår vidare förslag till lagar om ändring av 31 andra lagar.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så fort som möjligt efter det att de har antagits och blivit stadfästa med beaktande dels av den utbildning som totalrevideringen av lagen om arbetsavtal kräver, dels de nya kollektivavtalens ikraftträdande.

UTSKOTTETS STÄLLNINGSTAGANDEN

Motivering

Lagutskottet har behandlat ärendet inom ramen för sin befogenhet och därvid framför allt tagit upp bestämmelser som har att göra med

- internationell privaträtt (bestämmelser om val av lag)
- processrätt (arbetsdomstolens förändrade roll, processbestämmelser och besvärshandlingar)
- skadeståndsrätt.

1. Arbetsavtalslag

1 kap. 3 §. Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Enligt 1 mom. kan ett arbetsavtal ingås muntligen eller skriftligen. Meningen är att arbetsavtalet fortfarande skall vara fritt formulerat. Enligt paragrafmotiveringen skall det också kunna ingås i elektronisk form. Detta förutsätter också EU-direktivet om elektronisk handel (2000/31/EG), som antagits i år. Utskottet menar att formuleringen för klarhetens och entydighetens skull och för genomförande av direktivet bör preciseras så att det kompletteras med att ett arbetsavtal också kan ingås i elektronisk form. Utskottet föreslår att 1 kap. 3 § 1 mom. ändras som följer:

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, (ute-sl.) skriftligen eller i elektronisk form.

I 2 mom. föreskrivs om ett arbetsavtals giltighetstid. Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid.

Den föreslagna bestämmelsen avviker från den gällande såtillvida att där inte ingår detaljerade bestämmelser om villkoren för visstidsavtal, utan bestämmelsen är generellt formulerad. Ändå påpekas det i motiveringen att 2 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal skall beaktas vid bedömning av kravet på grundad anledning. Där nämns som exempel på grunder för att ingå ett arbetsavtal för viss tid arbetets art, vikariat, praktik eller någon annan liknande omständighet eller någon annan anledning som har med företagets verksamhet eller med själva arbetet att göra.

Motiveringen till den föreslagna bestämmelsen ger det intrycket att avsikten inte är att ändra den gällande bestämmelsen från 1984 i sak. Därför är det inte motiverat att ändra lydelsen, framför allt som den föreslagna bestämmelsen är diffusare än den gällande. Utskottet framhåller

att arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet bör överväga en precisering av bestämmelsen till exempel i överensstämmelse med den gällande bestämmelsen.

11 kap. 1 §. På arbetsavtalet tillämplig lag och 2 §. Allmänna lagvalsregler

Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser sattes i kraft i Finland 1998. Lagutskottet övervägde i samband med behandlingen av regeringens proposition om sättande i kraft av konventionen (RP 103/1998 rd) att ta in bestämmelser om lagval i lagen om arbetsavtal. Utskottet begärde därför utlåtande i saken av det dåvarande arbetspolitiska utskottet. Bägge utskotten (LaUB 14/1998 rd och ApUU 12/1998 rd — RP 103/1998 rd) stannade enhälligt för att lagvals-

bestämmelser inte tas in i lagen om arbetsavtal utan enbart en hänvisning till bestämmelserna i konventionen och att konventionen sätts i kraft i Finland genom en s.k. blancolag. Detta är den normala och allmänna proceduren i det fall att en internationell överenskommelse inte förutsätter kompletterande nationella bestämmelser.

I propositionen föreslås nu en annan typ av lagstiftningsteknik. Regeringen föreslår att en del av bestämmelserna i Romkonventionen skall skrivas in i 11 kap. 1 § arbetsavtalslagen. Paragrafen kompletteras av 2 §, som i motiveringen beskrivs som informativ och som innehåller en hänvisning till konventionen.

Lagutskottet framhåller att regeringen inte anför några sådana motiv som ger anledning att avvika från den regleringsmetod som beslutades för ett par år sedan. Lagutskottet och arbetspolitiska utskottet motiverade sitt val av den gällande regleringstekniken med att Romkonventionen utgör ett sammanhängande komplex, som reglerar valet av lag och som i princip skall tillämpas på alla avtalsförpliktelser som rör fler än en enda stat. Avtalsförpliktelser av denna typ ingår bland annat i lagen om tillämplig lag vid lösöreköp av internationell natur (387/1964), lagen om tillämplig lag vid vissa försäkringsavtal av internationell karaktär (91/1993), sjölagen, växellagen och checklagen. På grund av konventionens stora räckvidd kan lagvalsbestämmelserna med hänsyn till konsekvensen således inte tas in i en enda lag, t.ex. arbetsavtalslagen. Å andra sidan leder det att lagvalsbestämmelserna tas in i flera olika lagar till överlappande och dubbel reglering, eftersom de nödvändiga bestämmelserna i konventionen måste upprepas med samma innehåll i andra lagar. Konventionen utgör en helhet och det är svårt att skilja åt bestämmelserna. För klarhetens och rättssäkerhetens skull är det bättre att bestämmelserna om lagval ingår i en enda författning, Romkonventionen, än att de splittras mellan lagstiftningen om olika rättsområden.

För den gällande lagens metod talar vidare det faktum att lagvalsfrågorna genom Amsterdamfördraget omfattas av gemenskapskompetensen. Vid toppmötet i Wien 1998 blev det överens-

kommet att en översyn av bestämmelserna i Romkonventionen inleds inom två år efter det att Amsterdamfördraget har trätt i kraft den 1 maj 1999. I det sammanhanget omvandlas Romkonventionen till ett gemenskapsinstrument, sannolikt en förordning, som blir direkt tillämplig lagstiftning i medlemsstaterna. Bestämmelserna i förordningen får inte inkorporeras i den nationella lagstiftningen.

Enligt vad utskottet har erfarit stämmer innehållet i föreslagna 11 kap. 1 § inte överens med bestämmelserna i Romkonventionen och de räcker inte heller till för att lösa lagvalsfrågorna. Föreslagna 11 kap. 1 §, som det varit meningen att inkorporera framför allt konventionens artikel 3.1 och artikel 6 i, skiljer sig från bestämmelserna i konventionen. I konventionen finns vidare flera andra viktiga bestämmelser med tanke på valet av lag och de framgår inte av bestämmelserna i 11 kap. Bland dem kan nämnas artikel 20 i konventionen, där det bestäms om gemenskapsrättens företräde i fråga om lagvalsregler på särskilda områden i förhållande till konventionen. Av lagförslaget framgår inte heller att vissa andra internationella konventioner utifrån artikel 21, t.ex. Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner, går före Romkonventionen.

Avsikten med den föreslagna skrivningen har uppenbarligen varit att problemen med lagvalet i fråga om arbetsavtal som har beröringspunkter med flera stater skall kunna lösas med hjälp av bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Denna ambition är i sig lovvärd, eftersom arbetsavtalslagen är allmänt tillgänglig på arbetsplatserna. Men utskottet har påpekat ovan att den föreslagna regleringen inte är lyckad vare sig lagtekniskt eller innehållsligt och att den lätt leder till feltolkningar om de förpliktande bestämmelserna och därmed till att rättssäkerheten försvagas. Utskottet har i sitt ovan nämnda betänkande bedömt det lagtekniska valet också med tanke på informationsvärdet och författningarnas tillgänglighet. Det har lett till att Romkonventionen har publicerats i Finlands författningssamlings fördragsserie och dessutom tagits in i Finlands lag. I lagboken ingår dessutom strax efter

den behöriga paragrafen i lagen om arbetsavtal en hänvisning till var i lagboken konventionen står att finna.

På dessa grunder framhåller utskottet

att 11 kap. 1 § bör ändras i överensstämmelse med den gällande bestämmelsen och att 2 § stryks i lagförslaget.

Utskottet påpekar att den skrivning som här föreslås också svarar mot syftet med propositionen. Enligt motiveringen är meningen nämligen inte att ändra på de nuvarande bestämmelserna i sak. De bestämmelser som föreslås i propositionen innebär däremot förändringar i sak, som ovan har anförts.

12 kap. Skadeståndsskyldighet

Allmänt. I kapitlet finns bestämmelser som föreskriver att en part i ett arbetsavtal är skyldig att ersätta den andra parten för skador till följd av avtalsförhållandet. Skadeståndsskyldigheten är uppdelad i två kategorier: Allmän skadeståndsskyldighet och ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal.

I 1 § ingår allmänna bestämmelser om skyldigheten att betala skadestånd och kriterierna för skyldigheten. I kapitlet bildar 2 och 3 § en enhetlig ersättningsmekanism. Regelverket har visat sig vara både svårtytt och tvetydigt.

Enligt vad utskottet erfarit har regelverket skrivits in i lagen eftersom den vedertagna tolkningen av 51 § i den gällande lagen har ansetts vara otillfredsställande. Vedertagen rättspraxis vid lagstridig uppsägning av ekonomiska skäl eller av produktionsorsaker (så kallade kollektiva orsaker) har sedan 1995 varit att arbetslöshetsförmånerna för arbetslöshetstiden dras av från skadestånd som en arbetstagare får, till den del han eller hon inte har varit med och betalat sitt utkomststöd vid arbetslöshet. Arbetsgivaren har dock inte varit skyldig att återbetala den del som har dragits av på skadeståndet till den som betalat ut arbetslöshetsstödet. Det betyder att arbetsgivaren får en förmån på Folkpensionsanstaltens eller arbetslöshetsförsäkringsfondens beaktad.

I mars 2000 fattade justitiekanslern i statsrådet ett beslut där han ansåg att det är nödvändigt att förtydliga rättsläget genom en uttrycklig lagbestämmelse. I beslutet fäster justitiekanslern särskilt avseende vid ett yttrande i frågan från social- och hälsovårdsministeriet. Ministeriet anser att arbetsgivarnas skadeståndsskyldighet och likabehandlingen av dem bättre kan fullföljas, om det föreskrivs om regressrätt för arbetslöshetskassan vid skadestånd enligt 51 § arbetsavtalslagen när skadeståndstagaren samtidigt har fått inkomstrelaterad dagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Av beslutet framgår också att justitiekanslern anser att frågan bör lösas med tillräcklig hänsyn till de rättigheter och skyldigheter som parterna i avtals-, skadestånds- och arbetslöshetsskyddsfrågor har, när det gäller såväl arbetstagare och arbetsgivare som staten.

Efter beslutet kom beredningen i gång med det lagförslag till ett enhetligt skadeståndssystem som nu ingår i propositionen. I propositionen föreslås arbetsavtalslagens bestämmelser om ersättning vid olagligt upphävande av ett arbetsförhållande bli ändrade. Ersättningssystemet samordnas genom att den samlade prövning som föreslås ingår i 2 § 2 mom. tillämpas dels på olaglig uppsägning på individuella grunder, dels på skadestånd för uppsägning av otillräckliga ekonomiska skäl eller produktionsorsaker. En annan betydande ändring jämfört med den gällande lagen och rättspraxis är att lagen föreslås få bestämmelser för hur skadestånd vid olagligt upphörande av ett anställningsförhållande och samtidigt utbetalda arbetslöshetsförmåner skall samordnas. Samordning är obligatorisk oavsett på vilka grunder ett anställningsförhållande har upphört. När de jämkas bestäms beloppet för arbetstagarens skadestånd och återbetalning till den som har betalat ut arbetslöshetsersättning. Skyldigheten att jämka beloppen är tänkt att också gälla skadestånd för olaglig permittering med stöd av 1 § i kapitlet.

Med stöd av kompletterande utredning anser utskottet det föreslagna enhetliga ersättningssystemet lämpligt med avseende på alla parter. Däremot är det sätt på vilket de arbetslöshetsför-

måner som arbetstagaren har fått skall beaktas för den tid arbetstagaren är skadeståndsskyldig inte tillräckligt tydligt med avseende på domstolsverksamheten, påpekar utskottet med hänvisning till erhållen utredning. De domare som utskottet hört har påpekat att det inte är självklart att bestämmelserna kommer att kunna tillämpas i domstol.

Utskottet föreslår närmare ändringar med förklaringar nedan i syfte att förtydliga bestämmelserna och komplettera dem med nödvändiga processregler. Målet är att bestämmelserna inte skall ändra den nuvarande skadeståndsnivån, men att de skall balanseras på det sätt som justitiekanslern förutsätter i sitt beslut.

12 kap. 1 §. Allmän skadeståndsskyldighet. I 1 mom. föreslås dels en generell bestämmelse om allmän skadeståndsskyldighet, dels en hänvisning till det undantag som består i att skadeståndsskyldigheten beror på att ett arbetsavtal upphävs utan grundad anledning.

Under utskottsbehandlingen har det visat sig att hänvisningen i 3 § missförstås, om båda bestämmelserna ingår i samma moment. Därför är det skäl att dela upp 1 mom. på två moment.

Utskottet föreslår

att 12 kap. 1 § får följande lydelse:

1 §

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett arbetsavtal eller av denna lag skall ersätta arbetstagen för den skada som därigenom uppkommit. (*Utesl.*)

Med avvikelse från bestämmelsen i 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten likväl i enlighet med 2 §, om ett arbetsavtal har upphävts i strid med grunderna i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap. (Nytt 2 mom.)

(3 och 4 mom. som i 2 och 3 mom. i RP)

12 kap. 2 §. Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. I 1—3 mom. ingår bestämmelser om ersättning vid olika typer av ogrundat upphävande av arbetsavtal. I 4 mom. ingår en bestämmelse om fördelningen av skadeståndet vid domstolsförfarande. Resten av bestämmelserna i anknytning till förfarandet finns i nästa paragraf.

För att förtydliga bestämmelserna föreslår utskottet att alla procedurbestämmelser samlas i 3 §. Därför föreslår utskottet

att 4 mom. stryks i 12 kap. 2 §.

12 kap. 3 §. Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalningen av skadestånd och ersättning. Med hänvisning till det ovanstående föreslår utskottet att bestämmelserna i paragrafen omgrupperas och kompletteras med nödvändiga processbestämmelser enligt följande.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. om hur och i vilken utsträckning de arbetslöshetsförmåner som en arbetstagare har fått innan domen avkunnas eller meddelas skall beaktas som en faktor som sänker den ersättning som han eller hon tilldöms förs över till 1 mom. Från den ersättning som bestäms utifrån en samlad bedömning skall den del av arbetstagarens utkomstskydd för arbetslösa som avses i paragrafen dras av, i den mån den är ersättning för förlorade löneförmåner på grund av arbetslöshet.

Om ersättningen inte täcker bortfallet av löneförmåner för hela arbetslöshetstiden, får avdraget bara göras på den del av ersättningen som är ersättning för bortfall av löneförmåner. Om arbetslösheten pågår exempelvis 18 månader och domstolen prövar att den totala ersättningen är 10 månader, får arbetslöshetsförmånerna dras av för bara högst 10 månader.

Bestämmelserna i 1 och 2 mom. att arbetsgivaren skall föreläggas att till arbetslöshetsförsäkringsfonden respektive folkpensionsanstalten betala tillbaka det belopp som dras av lyfts över till 3 mom. Däremot föreslår utskottet att bestämmelsen om att domstolen efter en samlad bedömning med stöd av 2 § 2 mom. dessutom skall dela upp ersättningen på materiell och immateriell skada stryks. Utskottet menar att en så-

dan uppdelning inte är förenlig med principen om en totalersättning. Domstolen måste dock självfallet ta hänsyn till saken för att den skall kunna göra avdrag i överensstämmelse med bestämmelserna i 12 kap. 3 §.

Bestämmelsen i 3 mom. att domstolen kan sänka eller slopa avdraget enligt 1 mom. flytts över till 2 mom. Dessutom anser utskottet att bestämmelsen bör skrivas om för att den skall bli en bestämmelse om skälighetsprövning. Det passar bättre in i den skadeståndsrättsliga begreppsapparaten att momentet talar om skälighet.

Bestämmelsen kan tillämpas dels när ett anställningsförhållande upphävs på kollektiva grunder, dels när den upphävs på individuella grunder. Men den har större betydelse vid uppsägning på individuella grunder. Detta hänger samman bland annat med att det måste tas hänsyn till omständigheterna kring upphävandet av arbetsavtalet, men också hur kränkande arbetsgivarens förfarande är och i vilken grad arbetstagen själv gett anledning till eller medverkat till förfarandet, när ersättning utdöms för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagen själv. Ersättningen ersätter då den ekonomiska skadan, men ofta också kränkningen av arbetstagen.

Avdraget med stöd av 2 mom. bygger på domstolens prövning. Utifrån bevisning prövar domstolen om det är skäligt att sänka avdraget eller att helt låta bli att göra avdrag.

I 3 mom. ingår alla bestämmelser om domstolsförfarandet.

För att domstolen skall kunna ålägga arbetsgivaren att betala ersättning till arbetslöshetsförsäkringsfonden respektive folkpensionsanstalten är det nödvändigt att alla parter ges möjlighet att bli hörda vid rättegången. Därför kompletteras momentet med en bestämmelse att domstolen skall ge arbetslöshetsförsäkringsfonden, som har hand om medlen för arbetslöshetskassorna, och den arbetslöshetskassa som har betalat ut förmånen möjlighet att bli hörda om frågan gäller inkomstrelaterad dagpenning. Utöver detta föreskriver momentet också att domstolen skall ålägga arbetsgivaren att till arbets-

löshetsförsäkringsfonden betala det belopp som dras av på ersättningen och sända beslutet till fonden.

När en arbetstagare har fått dagpenning i enlighet med lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller arbetsmarknadsstöd skall folkpensionsanstalten inkallas för att bli hörd vid rättegången och avdraget åläggs att betalas till folkpensionsanstalten.

Domstolens beslut kan verkställas direkt.

I 4 mom. ingår propositionens samtliga bestämmelser om förlikning. Under behandlingen i utskottet har det visat sig att förlikning inte är ett lämpligt ord. Propositionen avser att parterna fortfarande kan komma överens om skadestånd, förutsatt att de lagstadgade villkoren beaktas i avtalen. Därför föreslår utskottet att i bestämmelsen skall användas den avtalsrättsliga termen "avtal" och inte den processrättsliga termen "förlikning".

Avtalen kan ta hänsyn till andra faktorer än de som nämns i 2 § 2 mom. Utskottet menar att det här är motiverat att kräva specificering av materiell och immateriell skada, även om det i 1 mom. med hänsyn till domstolsverksamheten är bättre att föreskriva om avdrag på den totala ersättningen utan specificeringsskyldighet.

Paragrafens 4 mom. skall också tillämpas när förlikning mellan parterna fastställs genom dom. Skillnaden mellan ett avtal och förlikning fastställd av domstol är att en förlikning kan verkställas direkt, men att det krävs ett domstolsbeslut för att ett avtal skall kunna verkställas med tvång.

Paragrafens 5 mom. är nytt. Enligt motiveeringen till propositionen är ersättningarna på grundval av olaglig permittering när det gäller utkomstskydd för arbetslösa avsedda att vara jämställda med ersättningarna på grund av olagligt upphävande av ett arbetsförhållande. Bestämmelserna bör förtydligas, anser utskottet. Därför finns det en särskild bestämmelse om saken i paragrafen.

På grundval av det ovanstående föreslår utskottet

att 12 kap. 3 § ändras enligt följande:

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalningen av skadestånd och ersättning

Till den del en ersättning som bestäms enligt 2 § är ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner på grundval av arbetslöshet innan domen avkunnas eller meddelas skall från ersättningen avdras:

1) 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) och som arbetstagaren har fått för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som arbetstagaren har fått för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som med stöd av lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

(2 mom. utesl.)

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon anser sig ha blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten skall den bereda arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen möjlighet att bli hörda. Domstolen skall ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft (utesl.) till ar-

betslöshetsförsäkringsfonden (utesl.) för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt folkpensionsfonden när den behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om ett avtal ingås om arbetstagarens ersättningsskyldighet, skall där särskilt nämnas den totala ersättningen med stöd av 2 § och den däri ingående ersättning som skall betalas till arbetstagaren för förlorade löneförmåner på grund av arbetslöshet innan avtalet ingås särskilt nämnas i avtalet. Avdrag från ersättningen skall göras med hänsyn till vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. Arbetsgivaren svarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som bestäms om ersättning i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som utdöms med stöd av 1 § 1 mom. för ogrundad permittering. (Nytt 5 mom.)

13 kap. 9 §. Tid för väckande av talan.

I paragrafen föreslås att rätten till fordran enligt arbetsavtalslagen, med avvikelse från den allmänna preskriptionstiden om 10 år, skall förfalla när anställningsförhållandet upphör, om talan inte väcks inom två år från det att upphävandet av arbetsavtalet har meddelats.

Grundlagsutskottet påpekar i sitt utlåtande (GrUU 41/2000 rd) att det genom kollektivavtal inte går att avvika från den lagfästa tiden för väckande av talan, något som regeringen föreslår i 13 kap. 7 §. Av utlåtandet följer att möjligheten att genom kollektivavtal avvika från tiden för väckande av talan måste strykas i lagen, vilket innebär att 9 § blir en grundläggande bestämmelse gällande tid för väckande av talan.

Grundlagsutskottet vill också uppmärksamma att den föreslagna bestämmelsen enligt erhåll-

len utredning kan leda till att tiden för väckande av talan blir oskäligt kort i fråga om vissa fordringar.

Också en del av de experter lagutskottet hört har påtalat bristerna i bestämmelsen gällande tiden för väckande av talan. Bestämmelsen kan bland annat leda till att tiden för väckande av talan har hunnit gå ut innan skadan ens upptäckts. Så här kan det gå exempelvis när hälsan påverkats av att bestämmelsen om arbetarskydd överträtts, men sjukdomen har brutit ut först sedan tidsfristen på två år utlöp.

Enligt motiveringen till paragrafen gäller bestämmelsen inte sådana skador som arbetsgivaren skall ersätta och som har framkommit först efter det anställningsförhållandet upphört. Utskottet har informerats om att det skadeståndsrättsligt är självklart att paragrafen inte kan gälla ersättning för fordran som grundar sig på personskada. Utskottet hänvisar till de utfrågade domarnas åsikt att paragrafen, som den är formulerad, klart täcker samtliga skyldigheter som uppkommit i och med anställningsförhållandet men anser likväl inte att motiveringstexten är adekvat. För att trygga rättssäkerheten måste paragrafen kompletteras med en bestämmelse om att paragrafen inte gäller ersättning för personskada som drabbat den anställda, menar utskottet.

I övrigt har utskottet försökt analysera olika situationer i praktiken, som kan tänkas leda till att tiden för väckande av talan är alltför kort. Utskottet kunde konstatera att det i de flesta exemplen förekom en premiss som enligt den nya arbetsavtalslagen inte är möjlig. När det gäller brott mot konkurrensförbudsavtal kan tiden för att väcka talan bli knapp med hänsyn till att uppsägningstiden är högst sex månader och konkurrensförbudet gäller ett år.

Utskottet anser det i och för sig motiverat med en rätt kort tid för väckande av talan, bland annat med tanke på en tillförlitlig bevisföring, men anser att skyddet av individens rättigheter kräver att bestämmelsen ändras så att tiden för väckande av talan börjar löpa först sedan anställningsförhållandet upphört. Utskottet föreslår därför

att 13 kap. 9 § ändras som följer:

Med avvikelse från den allmänna preskriptionstiden om 10 år, förfaller rätten till fordran enligt denna lag när anställningsförhållandet upphör, om talan inte väcks inom två år från det att *anställningsförhållandet har upphört*.

Bestämmelsen i 1 mom. gäller inte ersättning för personskada som förorsakats en anställd. (Nytt 2 mom.)

5 Lag om ändring av lagen om arbetsdomstolen

Allmänt

Utskottet konstaterar att arbetsdomstolens kompetens ändras jämfört med den nuvarande. Enligt gällande lagstiftning handlägger och avgör arbetsdomstolen i egenskap av specialdomstol som första och sista rättsinstans tvistemål gällande arbetskollektivavtal och tjänstekollektivavtal samt tvister grundade på kollektivavtalslagar och tjänstekollektivavtalslagar som nämns i lagen om arbetsdomstolen. Arbetsdomstolens dom är slutlig och kan genast verkställas. Högsta domstolen kan dock återbryta en dom utfärdad av arbetsdomstolen på samma villkor som domar utfärdade av andra domstolar. Om propositionen godkänns ändras arbetsdomstolens kompetens såtillvida att domstolen också kommer att behandla besvärssärenden.

38 §. Regeringen föreslår att 38 § kompletteras med ett nytt 2 mom. om att det som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996) skall tillämpas vid behandling av besvärssärenden som avses i 1 § 3 mom. Enligt motiveringen till paragrafen avses med hänvisningen förvaltningsprocesslagens bestämmelser om besvärsskrifter, behandling och utredning av besvärssärenden samt rättegångskostnader. I övrigt kunde det praktiska förfarandet i allt väsentligt vara likt det nuvarande förfarandet vid arbetsdomstolen, sägs det i motiveringen.

I samband med utskottsbehandlingen har det framgått att den föreslagna skrivningen inte ger klart besked om det är högsta domstolen eller högsta förvaltningsdomstolen som är besvärinstans när ändring söks genom extraordinära rättsmedel i beslut som arbetsdomstolen fattat i egenskap av besvärinstans.

Utskottet menar att man i lagen om arbetsdomstolen exaktare bör ange de bestämmelser i förvaltningsprocesslagen som kan tillämpas. Enligt paragrafmotiveringen handlar det om

- bestämmelserna om besvärsskrifter, som ingår i 23—28 § förvaltningsprocesslagen
- bestämmelserna om handläggning och utredning av besvärssärenden, som ingår i 7 kap. i samma lag
- bestämmelserna om rättegångskostnader, som finns i 74 och 75 § i nämnda lag.

Eftersom förvaltningsprocesslagen inte tillämpas på andra punkter, är det klart att förfarandet i fråga om extraordinärt ändringssökande kommer att följa gammalt mönster. Detta innebär att extraordinärt ändringssökande enligt 37 § lagen om arbetsdomstolen över ett beslut av arbetsdomstolen alltid riktas till högsta domstolen.

Utskottet anser också att den föreslagna platsen för den nya bestämmelsen, ett nytt 2 mom. i 38 §, inte är den bästa möjliga. Den nuvarande 38 § kompletterar lagens övriga processbestämmelser, medan åter den nya bestämmelsen utgör ett undantag till allt det som sagts tidigare i lagen. Utskottet anser att bestämmelsen bättre passar som en ny 37 a §. Då kompletterar den nuvarande 38 § även den nya bestämmelsen, något som regeringen enligt propositionsmotiveringen åsyftat.

Utskottet föreslår

att det föreslagna nya 2 mom. i 38 § byts ut mot en ny 37 a § som följer:

37 a § (Ny)

Vid behandling av besvärssärenden som avses i 1 § 3 mom. tillämpas bestämmelserna om besvärsskrifter, handläggning

och utredning av besvärssärenden och rättegångskostnader i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Till följd av den föreslagna ändringen bör också ingressen i det femte lagförslaget ses över.

10 Lag om ändring av arbetstidslagen

38 §. Tid för väckande av talan. Regeringen föreslår att 3 mom. ändras i överensstämmelse med den nya arbetsavtalslagen. En likadan bestämmelse ingår i 13 kap. 9 § i det första lagförslaget.

I och med att utskottet föreslagit att 13 kap. 9 § skall ändras, föreslår det nu

att också 38 § 3 mom. arbetstidslagen ändras och får följande lydelse:

Efter anställningsförhållandets slut skall talan i fråga om fordran som avses i 1 mom., vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år från det att *anställningsförhållandet upphörde*.

Lagförslagen 26—29

I vart och ett av lagförslagen 26—29 finns en hänvisningsbestämmelse till 12 kap. 1 § 2 mom. i den nya arbetsavtalslagen. Lagutskottet har ovan föreslagit en ny momentindelning för nämnda 12 kap. 1 §. Till följd härav föreslår utskottet

att 13 b § 2 mom. i lagförslag 26, 11 a § 2 mom. i lagförslag 27, 20 a § 2 mom. i lagförslag 28 och 50 § 2 mom. i lagförslag 29 ändras så att i dem hänvisas till 12 kap. 3 mom. arbetsavtalslagen.

Utlåtande

Lagutskottet anför vördsamt som sitt utlåtande

att arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet bör väga in det som sägs ovan.

Helsingfors den 11 december 2000

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Henrik Lax /sv
vordf. Matti Vähänäkki /sd
medl. Sulo Aittoniemi /alk
Leena-Kaisa Harkimo /saml
Jyri Häkämies /saml (delvis)
Toimi Kankaanniemi /fkf
Annika Lapintie /vänst
Paula Lehtomäki /cent

Kari Myllyniemi /cent (delvis)
Kirsi Ojansuu /gröna
Veijo Puhjo /vänst
Susanna Rahkonen /sd
Tero Rönni /sd
Mauri Salo /cent
Marja Tiura /saml
Lasse Virén /saml.

Sekreterare vid behandlingen i utskottet var

utskottsrådet Kaisa Vuorisalo

utskottsrådet Timo Tuovinen.

AVVIKANDE MENING

Motivering

Arbetsavtalslagstiftningen utgör en plattform som hela arbetslivet står på. Denna lagstiftning binder alla arbetsgivare och arbetstagare. Detta är något som inte tillmätts tillräcklig betydelse när arbetsavtalslagen och de anknyttande lagarna beretts. Jämlikhetsprincipen bör följas i görli-gaste mån oavsett om arbetsgivarna eller arbets-tagarna är organiserade. En hög organisationsan-slutning på bägge sidor är i sig en bra sak och stöder en samhällelig stabilitet. Den grundlags-fästa negativa organisationsrätten bör dock ga-ranteras utan att det uppstår särskilda problem eller ojämlikhet.

I regeringens förslag till lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (lag-förslag 2) befasts besvärsmöjligheten för dem som in-gått kollektivavtal samt de arbetsgivar- och ar-betstagarföreningar som senare har anslutit sig till respektive avtal, var och en särskilt, samt varje arbetsgivare eller arbetstagare vars rättsli-ga ställning i en anställning är beroende av kol-lektivavtalets allmänt bindande verkan. Företa-garorganisationerna får inte denna besvärsmöjlighet.

För många små arbetsgivare är det, av kost-nadsskäl eller av andra orsaker, varken lätt eller ändamålsenligt att ansluta sig till en arbetsgivar-organisation. Arbetsgivarföretag av denna typ spelar en viktig roll i synnerhet inom underleve-rantörs- och servicebranscherna. En ansenlig del av arbetsplatserna i vårt land finns uttryckligen vid dessa företag. Företagens intresseorganisa-

tion är inte part i kollektivavtalsförhandlingarna och därför är det skäligt att denna organisation i egenskap av representant för arbetsgivare som binds av kollektivavtal får besvärsmöjlighet enligt 10 §. Samtidigt får organisationen den rätt som avses i 7 §. Arbetsmarknads- och jämställdhets-utskottet bör i 10 § i det andra lagförslaget lägga till följande:

"...arbetsgivare eller arbetsgivarorganisa-tion eller arbetstagare...".

Lagen om arbetsdomstolen bör ses över så att denna specialdomstol får samma sammansätt-ning som en normal domstol. Följden härav vore att ärendena avgörs av oavhängiga domare efter att ha hört parterna. Arbetsmarknads- och jäm-ställdhetsutskottet bör i sitt betänkande ta in föl-jande uttalande:

Riksdagen förutsätter att regeringen uti-från en trepartsberedning vidtar åtgär-der för att arbetsdomstolen skall få sam-ma sammansättning som en oavhängig domstol.

Åsikt

Med stöd av det ovan sagda anför vi

att arbetsmarknads- och jämställdhets-utskottet utöver det som sägs i lagut-skottets utlåtande beaktar synpunkter-na ovan.

Helsingfors den 11 december 2000

Toimi Kankaanniemi /fkf
Kari Myllyniemi /cent

Mauri Salo /cent
Paula Lehtomäki /cent

