

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås att lagen om arbetsavtal revideras i sin helhet. Den nya lagen skall ersätta 1970 års lag om arbetsavtal.

Arbetsavtalslagen är den fundamentala lagen inom arbetslivet och den skall tillämpas i alla sådana rättsförhållanden där arbete utförs mot vederlag för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och uppsikt. Eftersom lagen skall iakttas såväl på små som på stora arbetsplatser, har propositionen som ett viktigt mål att de bestämmelser i arbetsavtalslagen som skall tillämpas på anställningsförhållanden är tydliga, exakta och lättlästa. Avsikten är också att underlätta tillämpningen av lagen genom att uppläggningsen är så följdriktig och tydlig som möjligt.

På motsvarande sätt som den gällande lagen skall arbetsavtalslagen tillämpas på sådana avtal genom vilka en arbetstagare personligen förbinder sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. I lagförslaget finns dessutom en uttrycklig bestämmelse om de undantag som gäller tillämpningsområdet.

De minimianställningsvillkor som skall tillämpas i anställningsförhållanden skall fortfarande bestämmas enligt de allmänt bindande kollektivavtalen. Arbetsgivaren skall iakttas åtminstone vad som i det riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för respektive bransch bestäms om de anställningsvillkor och arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall genom sitt beslut fastställa om ett riksomfattande kollektivavtal är representativt inom sitt tillämpningsområde på ett sådant sätt att det skall anses vara allmänt bindande.

Ändring i nämnda nämnds beslut kan sökas hos arbetsdomstolen, vars beslut är slutligt. Förfarandet vid fastställande av allmänt bindande kollektivavtal skall regleras i en speciallag.

Det föreslås att både de uppsägningstider som arbetsgivaren skall iakttas och de som arbetstagaren skall iakttas i kortvariga anställningsförhållanden skall förkortas. Strävan har varit att förtydliga permitterings-, uppsägnings- och hävningsgrunderna och att göra dem följdriktiga i förhållande till varandra. Alla uppsägningsgrunder skall vara sakliga och vägande. Ett arbetsavtal får hävas endast av synnerligen vägande skäl.

Lagförslaget utgår från ett enhetligt ersättningssystem i samband med ogrundat upphävande av ett anställningsförhållande. Den ersättning som till fullt belopp skall tilldömas arbetstagaren skall motsvara minst tre månaders och högst 24 månaders lön. Den ersättning som skall tilldömas för ogrundat upphävande av en förtroendemans eller ett förtroendeombuds arbetsavtal får motsvara högst 30 månaders lön. Bestämmelsen om ersättningens minimibelopp skall dock inte tillämpas, om arbetstagaren har sagts upp enbart av produktionsorsaker och ekonomiska skäl eller om arbetstagarens arbetsavtal har hävts i strid med de krav som gäller hävningsgrunden men en uppsägningsgrund dock föreligger.

I lagförslaget finns bestämmelser om arbetstagarnas rätt att som sin representant välja ett förtroendeombud i sådana fall då arbetstagarna inte representeras av någon förtroendeman som valts med stöd av kollektivavtal.

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 motiverad 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.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
ALLMÄN MOTIVERING.....	7
1. Inledning	7
2. Nuläget	8
2.1. Lagstiftning och praxis	8
Allmänna bestämmelser i lagen om arbetsavtal	8
Arbetsstagarens av arbetsavtalet föranledda skyldigheter	12
Arbetsgivarens av arbetsavtal föranledda skyldigheter	14
Permittering och arbetsavtalets upphörande	25
Särskilda bestämmelser	36
2.2. Den internationella utvecklingen samt internationella bestämmelser och avtal som binder Finland	42
Allmänt	42
Europeiska unionens direktiv som hör till området för arbetsavtalslagen	42
Internationella arbetsorganisationens konventioner	47
Den europeiska sociala stadgan (Europarådet)	47
2.3. Bedömning av nuläget	48
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	49
3.1. Mål och medel.....	49
3.2. De viktigaste förslagen.....	50
4. Propositionens verkningar	52
4.1. Verkningar i fråga om organisation och personal	52
4.2. Ekonomiska verkningar	53
4.3. Verkningar för medborgarna	54
5. Beredningen av propositionen	55
5.1. Beredningen i arbetsavtalskommittén.....	55
5.2. Utlåtanden om kommittébetänkandet.....	56
6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll.....	57
DETALJMOTIVERING	58
1. Lagförslag	58
1.1. Arbetsavtalslagen	58
2 kap. Arbetsgivarens förpliktelser	71
3 kap. Arbetsstagarens skyldigheter	83
4 kap. Familjeledighet.....	90
5 kap. Permittering	90
6 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal.....	96
7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal	102
8 kap. Hävning av arbetsavtal.....	116
9 kap. Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal	119

10 kap.	Arbetsavtals ogiltighet och oskäligen villkor.....	122
11 kap.	Arbetsavtal av internationell karaktär	123
12 kap.	Skadeståndsskyldighet	124
13 kap.	Särskilda bestämmelser.....	129
14 kap.	Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser	137
1.2.	Lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan	139
1.3.	Lag om unga arbetstagare.....	144
1.4.	Lag om kollektivavtal	144
1.5.	Lag om arbetsdomstolen	145
1.6.	Lag om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer	146
1.7.	Lag om utkomstskydd för arbetslösa	146
1.8.	Lag om arbetsmarknadsstöd.....	147
1.9.	Sjukförsäkringslag.....	147
1.10.	Arbetstidslag.....	148
1.11.	Semesterlag.....	149
1.12.	Lag om studieledighet.....	149
1.13.	Lagförslagen 13—18	149
1.14.	Lagförslagen 19—33	150
2.	Ikraftträdande.....	151
3.	Lagstiftningsordning.....	151
LAGFÖRSLAGEN		153
	Arbetsavtalslag.....	153
	om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.....	176
	om ändring av 3 § lagen om unga arbetstagare	179
	om ändring av 2 § lagen om kollektivavtal.....	179
	om ändring av lagen om arbetsdomstolen	180
	om ändring av 6 § lagen om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer	181
	om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.....	181
	om ändring av lagen om arbetsmarknadsstöd	183
	om ändring av 23 g § sjukförsäkringslagen.....	184
	om ändring av arbetstidslagen.....	185
	om ändring av semesterlagen.....	187
	om ändring av lagen om studieledighet	188
	om ändring av 3 och 11 e § lagen om samarbete inom företag.....	189
	om ändring av 11 § lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning.	189
	om ändring av 10 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden	190
	om ändring av 10 e § lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet	190
	om ändring av 10 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	191
	om ändring av 47 kap. 4 och 5 § strafflagen.....	192
	om ändring av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande.....	193

om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare	194
om ändring av 27 § personalfondslagen.....	195
om ändring av 18 § lagen om yrkesutbildning	196
om ändring av 2 § lagen om försök med alterneringsledighet	197
om ändring av 4 och 9 § lönegarantilagen.....	197
om ändring av 7 c § lagen om pension för arbetstagare.....	198
om ändring av 13 b § lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden.....	198
om ändring av 11 a § lagen om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare.....	199
om ändring av 20 a § lagen om pension för lantbruksföretagare.....	199
om ändring av 50 § lagen om sjömanspensioner.....	200
om ändring av 7 b § lagen om statens pensioner.....	200
om ändring av 16 a § lagen om olycksfallsförsäkring.....	201
om ändring av 1 § familjevårdarlagen.....	201
om ändring av 92 § lagen om hyra av bostadslägenhet	202
BILAGA.....	203
PARALLELLTEXTER.....	203
om ändring av 3 § lagen om unga arbetstagare	203
om ändring av 2 § lagen om kollektivavtal.....	203
om ändring av lagen om arbetsdomstolen	205
om ändring av 6 § lagen om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer	206
om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.....	207
om ändring av lagen om arbetsmarknadsstöd	209
om ändring av 23 g § sjukförsäkringslagen.....	211
om ändring av arbetstidslagen.....	212
om ändring av semesterlagen.....	215
om ändring av lagen om studieledighet	217
om ändring av 3 och 11 e § lagen om samarbete inom företag	219
om ändring av 11 § lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning. 220	
om ändring av 10 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden	220
om ändring av 10 e § lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet	221
om ändring av 10 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	222
om ändring av 47 kap. 4 och 5 § strafflagen.....	223
om ändring av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande.....	224
om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare	225
om ändring av 27 § personalfondslagen.....	228
om ändring av 18 § lagen om yrkesutbildning	229
om ändring av 2 § lagen om försök med alterneringsledighet	230
om ändring av 4 och 9 § lönegarantilagen	231

om ändring av 7 c § lagen om pension för arbetstagare.....	232
om ändring av 13 b § lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden.....	233
om ändring av 11 a § lagen om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare.....	234
om ändring av 20 a § lagen om pension för lantbruksföretagare.....	235
om ändring av 50 § lagen om sjömanspensioner.....	235
om ändring av 7 b § lagen om statens pensioner.....	236
om ändring av 16 a § lagen om olycksfallsförsäkring.....	237
om ändring av 1 § familjevårdarlagen.....	238
om ändring av 92 § lagen om hyra av bostadslägenhet.....	239

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Lagen om arbetsavtal (320/1970) är den fundamentala lagen inom arbetslivet. Den tillämpas i alla sådana arbetsförhållanden där arbetstagaren på det sätt som anges i 1 § lagen om arbetsavtal har förbundit sig att för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och uppsikt mot vederlag utföra det arbete om vilket överenskommit i avtalet.

Bestämmelsen om tillämpningsområdet i 1 § lagen om arbetsavtal är tvingande rätt. Då de kännetecken som nämns i bestämmelsen uppfylls, anses det att arbetet utförs i arbetsförhållande, om inte något annat bestäms genom en speciallag. Begreppet arbetsförhållande har betydelse inte enbart som avgörande grund för tillämpningen av lagen om arbetsavtal, utan enligt den tvångstillämpningsprincip som allmänt tillämpas i arbetslagstiftningen blir arbetslagstiftningen tillämplig i alla sådana rättsförhållanden där arbete utförs i arbetsförhållande, om inte någon arbetsrättslig speciallag innehåller sådana undantagsbestämmelser som utvidgar eller inskränker tillämpningsområdet. Det i 1 § lagen om arbetsavtal avsedda begreppet arbetsförhållande har dessutom verkningar inom socialskydds- och skattelagstiftningen. Bestämmelsen om tillämpningsområdet i lagen om arbetsavtal påverkar således alla de regler som gäller utförande av lönearbete.

Uppfyllandet av de kännetecken för ett arbetsförhållande som fastställs i 1 § lagen om arbetsavtal skiljer lönearbete som utförs av någon i icke självständig ställning från arbete som utförs av någon i självständig ställning i egenskap av företagare eller yrkesutövare. Tolkningsproblem som hänför sig till gränstorna mellan olika arbetsformer har av hävd lösts i varje enskilt fall genom en helhetsbedömning som omfattar hela arbetssituationen. Avgöranden som gäller huruvida ett arbetsförhållande existerar fattas inte bara av de allmänna domstolarna utan också bl.a. av försäkringsdomstolen, förvaltningsmyndigheterna, skattemyndigheterna och förvaltningsdomstolarna.

Lagen om arbetsavtal reglerar det rättsför-

hållande mellan arbetsgivare och arbetstagare som grundar sig på det arbetsavtal som parterna ingått. I lagen finns bestämmelser bl.a. om ingående av arbetsavtal, arbetsförhållandets längd, arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter, villkoren i arbetsförhållandet, grunderna för upphävande av arbetsförhållandet och förfarandet vid upphävandet.

Den centrala rättspolitiska principen när det gäller bestämmelserna i lagen om arbetsavtal har under hela den arbetsrättsliga lagstiftningens historia varit principen om skydd för arbetstagaren. De bestämmelser som är viktiga med tanke på skyddet har formulerats som tvingande så att avtal som skadar arbetstägarna inte kan ingås om dem. Det finns tvingande bestämmelser bl.a. om de minimianställningsvillkor som skall iaktas i arbetsförhållandet och om anställningsskydd.

Innehållet i den gällande lagen om arbetsavtal har utformats under årens lopp. Under de 30 år lagen har varit i kraft har den ändrats över 20 gånger. Avsikten med lagändringarna har inte bara varit att uppfylla de förpliktelser som föranleds av internationella förbindelser utan också att anpassa lagstiftningen så att den motsvarar de förändrade kraven i arbetslivet. Utöver rättigheter och skyldigheter som hör intimt samman med att utföra och låta utföra arbete har man i allt högre grad i samband med ändringarna av lagen om arbetsavtal blivit medveten om och beaktat de krav som jämlikhet, familjeliv och frivilliga studier ställer på regleringen av arbetslivet.

Vid beredningen av en totalrevidering av lagen om arbetsavtal utreddes om den gällande lagen om arbetsavtal och den rättspraxis som uppkommit på grundval av den motsvarar behoven i arbetslivet på 2000-talet. Förslaget till en ny arbetsavtalslag grundar sig till betydande delar på den gällande lagen och den rättspraxis som uppkommit på grundval av den. I förslaget har dessutom beaktats det praktiska arbetslivets behov och de nya krav som Europeiska unionens direktiv medför.

2. Nuläget

2.1. Lagstiftning och praxis

Den gällande lagen om arbetsavtal trädde i kraft vid ingången av 1971. Den är en allmän lag som tillämpas på alla sådana arbetsavtal som inte regleras genom någon speciallag. De viktigaste speciallagarna är sjömanslagen (423/1978) och lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande (951/1977).

Lagen om arbetsavtal tillämpas inte på avtal som avser fullgörande av offentligrättsligt tjänsteplikt eller tjänstgöringsskyldighet. Bl.a. statstjänstemännen samt kommunala tjänsteinnehavare och tjänsteinnehavare inom kyrkan står således utanför lagens tillämpningsområde. Lagen tillämpas dock på dem som är anställda hos offentliga samfund på basis av arbetsavtal.

Allmänna bestämmelser i lagen om arbetsavtal

Fastställande av arbetstagarens ställning. Begreppet arbetsavtal definieras i 1 § lagen om arbetsavtal. Med arbetsavtal avses enligt den ett avtal, varigenom den ena parten, arbetstagaren, förbinder sig att åt den andra, arbetsgivaren, under dennes ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag. Avtal kan ingås om varje slag av arbete.

Arbetsavtalsförhållande och arbetsförhållande är också viktiga begrepp med tanke på lagen om arbetsavtal. Det finns inga uttryckliga bestämmelser om dem i lagen om arbetsavtal. Det har ansetts att ett arbetsavtalsförhållande uppkommer i och med att arbetsavtalet ingås. Arbetsförhållandet har för sin del samma kännetecken som arbetsavtalet och ett arbetsförhållande har ansetts uppkomma då någon börjar utföra ett arbete första gången.

Med hjälp av definitionerna av arbetsavtal, arbetsavtalsförhållande och arbetsförhållande avgörs om en viss person skall betraktas som arbetstagare eller självständig företagare och om den arbetsrättsliga lagstiftningen skall tillämpas. Utgångspunkten är att alla kännetecken för ett arbetsavtal skall uppfyllas för att det skall vara fråga om en arbetstagare.

Avtalet skall för det första gälla arbete.

Nästan vilket som helst mänskligt beteende som har ekonomiskt värde kan betraktas som arbete.

Arbetet skall utföras för någon annans räkning. Den som utför arbetet får det vederlag som betalas för arbetet, men arbetsgivaren skall få den egentliga nytta som arbetet medför.

Arbetet skall utföras mot vederlag. Redan möjligheten att förtjäna pengar t.ex. i form av betjäningssavgifter som kunderna betalar har ansetts vara tillräckligt. I 1 § lagen om arbetsavtal föreskrivs dessutom att även om vederlag inte uttryckligen blivit bestämt, men av omständigheterna inte framgår att arbetet skall utföras utan vederlag, skall ersättning för arbetet utges och lagen om arbetsavtal tillämpas.

Arbetet skall dessutom utföras under arbetsgivarens ledning och uppsikt. I rättspraxis har detta kännetecken blivit det viktigaste. Med rätt att leda arbetet och utöva uppsikt över det, dvs. *direktionsrätt*, avses arbetsgivarens rätt att bestämma bl.a. om hur arbetet skall utföras, om arbetets art och omfattning samt om tiden och platsen för arbetet. I den rättsvetenskapliga litteraturen och i rättspraxis har man ansett att redan rätt till ledning och uppsikt räcker och att uppfyllandet av detta kriterium inte förutsätter faktiskt utövande av rätten att leda arbetet och utöva uppsikt över det.

I praktiken är det dock inte alltid möjligt att hålla fast vid nämnda kriterier så att de skulle granskas ett för ett. I rättspraxis har därför frågan om huruvida arbetstagarställning föreligger ofta lösts genom en helhetsbedömning. Särskild uppmärksamhet har fästs vid hur självständig ställning den avtalspartner som utför arbetet skall anses ha i förhållande till den andra avtalspartnern.

I lagen om arbetsavtal föreskrivs dessutom särskilt om hur hemarbete och maskiner som arbetstagaren äger eller besitter inverkar på ställningen som arbetstagare. Enligt lagens 11 § anses rätten att leda arbetet och utöva uppsikt över det inte saknas enbart av den anledningen att arbetet får utföras i arbetstagarens hem eller på annan av honom vald arbetsplats. I lagens 12 § bestäms att om en arbetstagare i sitt arbete använder maskin eller annat arbetsredskap som han äger eller besit-

ter, utgör enbart den omständigheten att redskapets andel i hela arbetsprestationen är större än arbetstagarens personliga arbetsinsats inte hinder för att avtalet anses såsom arbetsavtal.

Biträden som arbetstagaren antar anses också träda i arbetsförhållande till hans arbetsgivare enligt 10 § lagen om arbetsavtal. En förutsättning är dock att en överenskommelse om att anta biträden har ingåtts eller att detta bör anses förutsatt. Biträden som arbetstagaren har antagit i hemarbete träder dock i arbetsförhållande till hans arbetsgivare endast om uttrycklig överenskommelse där- om har ingåtts med denne.

Arbetstagarna kan förbinda sig att utföra arbete gemensamt som ett arbetslag. Vanligen avtalas att arbetslaget utför ett arbete som utgör en viss helhet mot en lön som bestäms enligt arbetsprestationen. Arbetslag används i synnerhet i byggbranschen, men sådana finns också i andra branscher. Arbetslaget representeras gentemot arbetsgivaren av den medlem av arbetslaget som är utsedd till dettas företrädare. I 9 § lagen om arbetsavtal föreskrivs att ett arbetsförhållande uppstår mellan envar av arbetslagets medlemmar och arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall betala lön direkt till arbetslagets medlemmar med iakttagande av den fördelningsgrund som uppgivits från arbetslagets sida. Utreds det inte på arbetslagets vägnar för arbetsgivaren hur lönen fördelar sig på arbetslagets medlemmar, eller när arbetslagets medlemmar inte sinsemellan överenskommelse om lörens fördelning, skall lönen utbetalas enligt den tid envar använt för arbetet.

Avtalstiden. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal skall anses ingånget för viss tid även då överenskommelse träffats om ett visst arbete eller då tiden för arbetsförhållandets bestånd annars framgår av avtalets syfte.

Ett arbetsavtal kan alltid ingås att gälla tills vidare. Ett arbetsavtal som ingåtts att gälla tills vidare bringas att upphöra genom uppsägning. För uppsägningsförfarandet och grunderna för uppsägning redogörs nedan.

Rätten att ingå arbetsavtal för viss tid begränsas däremot i 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal. Arbetsavtal kan ingås för viss tid,

om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämställbar omständighet förutsätter avtal för viss tid. Arbetsavtal kan ingås för viss tid också om arbetsgivaren har någon annan av företagets verksamhet eller av det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts i andra än ovan nämnda fall, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Antalet på varandra följande arbetsavtal för viss tid har inte begränsats och således kan sådana ingås flera efter varandra, om det finns giltigt skäl till det (HD:1996:105).

Enligt 36 § 1 mom. lagen om arbetsavtal upphör ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid vid den avtalade arbetsperiodens utgång utan uppsägning, om inte något annat är överenskommet. Enligt 39 § blir ett arbetsavtal för viss tid ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbetet efter den överenskomna tidens utgång.

Den bindande verkan av arbetsavtal för viss tid har begränsats när det gäller långvarigare arbetsavtal. Enligt 2 § 4 mom. lagen om arbetsavtal kan arbetstagaren säga upp ett arbetsavtal som har ingåtts för längre tid än fem år efter denna tids utgång som om det hade ingåtts att gälla tills vidare. Arbetsgivaren har inte motsvarande rätt.

Ett arbetsavtal enligt vilket arbetet skall börja senare än ett år från det avtalet slöts får enligt 2 § 5 mom. lagen om arbetsavtal sägas upp av arbetstagaren när som helst innan arbetet påbörjas. Arbetsgivaren är däremot skyldig att hålla fast också vid ett sådant avtal.

Prövotid. Enligt 3 § lagen om arbetsavtal kan en del av arbetsavtalets giltighetstid överenskommas att vara särskild prövotid. Avsikten med prövotiden är att ge vardera parten i arbetsförhållandet möjlighet att i början av arbetsförhållandet bedöma om avtalsförhållandet uppfyller de krav som ställts på det.

Prövotidsvillkoret behöver inte göras upp skriftligen, men den part som åberopar prövotiden måste kunna visa att villkoret existerar. Prövotidsvillkoret kan tas in både i ett arbetsavtal som gäller tills vidare och i ett ar-

betsavtal för viss tid (HD 1982 II 73).

Prövotiden kan användas endast i början av ett arbetsförhållande. Om arbetsgivaren och arbetstagaren ingår ett nytt arbetsavtal efter det att arbetsförhållandet upphört, kan ett villkor angående prövotid tas in i det endast om en längre tid har förflutit sedan det föregående arbetsförhållandet eller om arbetstagarens uppgifter i det nya arbetsförhållandet tydligt avviker från de tidigare uppgifterna (HD 1986 II 52 och HD:1995:103).

Normalt är prövotiden högst fyra månader. Om arbetsgivaren för arbetstagaren anordnar särskild utbildning som ansluter sig till arbetet och som utan avbrott räcker längre än fyra månader, kan dock överenskommelse träffas om en prövotid som är högst sex månader.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas så att det upphör omedelbart. Hävningen förutsätter inte i lagen om arbetsavtal angivna uppsägnings- eller hävningsgrunder (HD 1979 I 1). Hävningen får dock inte ske på sådana diskriminerande grunder som avses i 17 § 3 mom. lagen om arbetsavtal eller på andra osakliga grunder. Om arbetsgivaren har hävt ett arbetsavtal under prövotiden och arbetstagaren anser att åtgärden strider mot lagen, skall arbetstagaren visa att grunden har varit diskriminerande eller osaklig. Som osakliga grunder har i rättspraxis bl.a. betraktats obefogade misstankar om arbetstagarens hälsa (HD 1980 II 10) och arbetstagarens graviditet (HD:1992:7).

Hävning under prövotiden kan inte tillgripas förrän arbetstagaren börjar arbetet (HD:1992:100). Innan arbetet börjar kan ett arbetsavtal hävas endast på de grunder som anges i 43 § lagen om arbetsavtal.

Formfrihet samt meddelande om villkoren i arbetsförhållandet. Enligt 4 § 1 mom. lagen om arbetsavtal förutsätter ingående av arbetsavtal inte iakttagande av särskild form. Ett arbetsavtal kan således ingås skriftligen eller muntligen. Ingåendet av muntliga avtal begränsas dock av den särskilda rätten att säga upp muntliga arbetsavtal som ingåtts för viss tid. I lagens 4 § 2 mom. bestäms att om ett arbetsavtal som är avsett att vara i kraft längre tid än ett år från det avtalet slöts inte har uppgjorts skriftligt, kan det, sedan ett år förflutit, sägas upp som om det hade ingåtts

att gälla tills vidare.

Enligt 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet. Utredningen skall ges inom två månader från arbetsförhållandets början eller, om arbetsförhållandet upphör före det, senast när arbetsförhållandet upphör. Skyldigheten att ge en utredning grundar sig på direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, nedan anställningsinformationsdirektivet.

Av utredningen skall framgå åtminstone parterna i arbetsavtalet, arbetsförhållandets begynnelsepunkt och ett tidsbundet arbetsförhållandes längd, platsen för arbetets utförande, den huvudsakliga arten av arbetstagarens arbetsuppgifter samt lön eller annat vederlag, lönebetalningsperiod, arbetstid, semester och uppsägningstid eller det sätt på vilket dessa bestäms samt det eventuella kollektivavtal som tillämpas i arbetsförhållandet. Utredningen kan ges genom en eller flera handlingar eller genom hänvisning till kollektivavtal eller lag som tillämpas i arbetsförhållandet. Någon särskild utredning behöver över huvud taget inte ges, om upplysningarna ingår i ett skriftligt arbetsavtal.

Om arbete utförs utomlands i minst en månad, skall den skriftliga utredningen enligt 4 § 5 mom. lagen om arbetsavtal vara arbetstagaren till handa före avresan. Av utredningen skall då dessutom framgå längden på anställningstiden utomlands samt i vilken valuta lönen betalas.

Arbetsgivaren skall dessutom så snart som möjligt skriftligen underrätta arbetstagaren om ett villkor som nämns i avtalet har ändrats. Meddelandet skall dock ges senast inom en månad efter att ändringen trätt i kraft, om ändringen inte beror på att lagstiftningen eller ett kollektivavtal har ändrats.

Omyndig persons arbetsavtal. Enligt 5 § lagen om arbetsavtal får en minderårig som fyllt 15 år såsom arbetstagare själv ingå samt säga upp och häva arbetsavtal. Förmyndaren har rätt att häva ett arbetsavtal som ingåtts av en person mellan 15 och 17 år, om hävandet är nödvändigt med hänsyn till den minderåri-

gas uppfostran utveckling eller hälsa.

Den som är omyndigförklarad kan såsom arbetstagare själv ingå och säga upp arbetsavtal, om inte domstolen i den omyndigförklarades intresse förordnar annorlunda eller annat följer av grunden för omyndighetsförklaringen.

Överföring av rättigheter och skyldigheter.

Enligt 6 § lagen om arbetsavtal skall arbetet utföras av arbetstagaren personligen. Arbetstagaren har inte rätt att använda en ställföreträdare. Arbetstagaren får dock anta biträden i arbetet, om överenskommelse därom har träffats eller detta bör anses förutsatt. Enligt lagens 10 § träder biträdena i arbetsförhållande till arbetstagarens arbetsgivare.

Enligt 7 § 1 mom. lagen om arbetsavtal får arbetsgivaren och arbetstagaren inte heller utan den andra avtalspartens samtycke överföra rättigheter som följer av arbetsavtalet på tredje man. Förbudet gäller dock inte till betalning förfallna fordringar.

Enligt 8 § lagen om arbetsavtal kan arbetsgivaren sätta någon annan i sitt ställe att leda och övervaka arbetet. Detta är givetvis nödvändigt bl.a. då arbetsgivaren är ett bolag. Om ställföreträdaren vid fullgörandet av sin uppgift genom fel eller åsidosättande orsakar arbetstagaren skada, är arbetsgivaren ansvarig för dess ersättande. Ansvaret har ansetts omfatta inte bara förfarandet i samband med egentlig arbetsledning utan också t.ex. försummelser som begåtts av den bank som anlåtats som löneutbetalningsbiträde.

Överlåtelse av rörelse. Överlåtelse av rörelse definieras inte i den gällande lagen. I rättspraxis och i den rättsvetenskapliga litteraturen anges olika kriterier för överlåtelse av rörelse. Överlåtelse av rörelse har ansetts förutsätta ett juridiskt samband mellan överlåtaren och mottagaren. Dessutom har det förutsatts att föremålet för överlåtelsen utgör en funktionell helhet och att verksamheten fortgår oavbrutet.

De senaste åren har direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, nedan direktivet om överlåtelse av företag, inverkat på defini-

tionen av överlåtelse av rörelse. Syftet med direktivet är att trygga kontinuiteten i anställningsförhållanden inom en ekonomisk enhet oberoende av om det sker ett ägarbyte.

Enligt rättspraxis vid Europeiska gemenskapernas domstol avser begreppet ekonomisk enhet en sådan organisation av personer och tillgångar som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett särskilt syfte eftersträvas (C-13/95, domen i målet Süzen, punkt 13). När det avgörs om förutsättningarna för överlåtelse av en ekonomisk enhet är uppfyllda, måste hänsyn tas till samtliga omständigheter som kännetecknar ifrågavarande transaktion och särskilt vilket slags företag eller verksamhet som det är frågan om, huruvida några materiella tillgångar såsom fastigheter eller lös egendom har överlåtits, värdet på de immateriella tillgångarna vid tidpunkten för överlåtelsen, huruvida huvuddelen av personalstyrkan har övertagits av den nya arbetsgivaren, huruvida kundkretsen har överlåtits samt hur lika de verksamheter är som har bedrivits före och efter överlåtelsen och ytterligare hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat. Alla dessa omständigheter är emellertid endast aspekter av den helhetsbedömning som skall göras och kan därför inte bedömas var för sig (C-24/85, domen i målet Spijkers, punkt 13).

Vid överlåtelse av en rörelse övergår arbetstagarna automatiskt från att ha varit anställda hos överlåtaren till anställning hos mottagaren. Överlåtelse av rörelse utgör ett undantag från förbudet mot överlåtelse av rättigheter och skyldigheter. Enligt 7 § 2 mom. lagen om arbetsavtal övergår arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter vid överlåtelse av rörelse omedelbart till den nya ägaren.

Överlåtaren och mottagaren svarar dock solidariskt för sådana fordringar till följd av arbetsförhållandet som förfallit till betalning före tidpunkten för överlåtelsen. Överlåtaren och mottagaren kan sinsemellan komma överens om vem av dem som bär det slutliga ansvaret för en fordran. Om de inte ingår något avtal om saken ansvarar överlåtaren gentemot mottagaren för sådana fordringar till följd av arbetsförhållandet som förfallit till betalning före överlåtelsen och som mottagaren betalat till arbetstagaren. Mottagaren sva-

rar ensam för fordringar som förfaller till betalning efter överlåtelsen, oberoende av när fordran har tjänats in (HD 1988:2).

Undantag från ovan beskrivna ansvarsfördelning har gjorts vid konkurser. När ett konkursbo överlåter en rörelse svarar mottagaren inte enligt 7 § 4 mom. lagen om arbetsavtal för sådana fordringar med anledning av arbetsförhållandet som förfallit till betalning före överlåtelsen. För att förhindra att lagen kringgås föreskrivs att mottagaren dock skall svara för fordringarna i fråga, om överlåtaren eller de som står honom nära har bestämmanderätten i det företag som är mottagare.

Såsom mottagare har arbetsgivaren med stöd av 40 § lagen om arbetsavtal rätt att säga upp en arbetstagare i samband med överlåtelse av rörelsen, om överlåtelsen ger motiverad anledning till detta. Arbetstagaren har för sin del rätt att säga upp sig med en kortare uppsägningstid än normalt. Informations- och förhandlingsskyldigheten enligt lagen om samarbete inom företag (725/1978, 6 a och 11 §), nedan samarbetslagen, hänför sig också till överlåtelse av rörelse.

Arbetstagarens av arbetsavtalet föranledda skyldigheter

Om arbetstagarens *allmänna skyldigheter* föreskrivs i 13 § lagen om arbetsavtal. Enligt den skall arbetstagaren utföra honom tilldelat arbete omsorgsfullt, med iakttagande av de föreskrifter arbetsgivaren i enlighet med sina befogenheter meddelar angående sättet för arbetets utförande, arbetets art och omfattning samt tiden och platsen för dess utförande. Bestämmelsen uttrycker samtidigt den rätt att leda arbetet och utöva uppsikt över det som arbetsgivaren har och som avses i 1 § 1 mom.

Arbetsgivarens rätt att leda arbetet och utöva uppsikt över det begränsas bl.a. av lagstiftningen, bestämmelserna i kollektivavtalen och de villkor som överenskommit i arbetsavtalet. Dessutom har det ansetts att arbetsledningsföreskrifterna skall överensstämma med god sed samt vara skäliga och rättvisa.

Arbetstagaren skall undvika allt som står i strid med vad som skäligen bör fordras av en arbetstagare i hans ställning och som vore

ägnat att åsamka arbetsgivaren skada. Denna skyldighet gäller inte enbart under arbetstiden, utan också under fritiden. Innehållet i skyldigheten varierar dock betydligt beroende på arbetstagarens ställning.

Om skydd i arbetet föreskrivs i första hand i lagen om skydd i arbete (299/1958). I 14 § lagen om arbetsavtal finns dock en bestämmelse om arbetstagarens *skyldigheter gällande skydd i arbete*. Enligt den är arbetstagaren skyldig att iaktta den försiktighet skyddet i arbetet förutsätter. Han skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i maskiner eller anordningar samt i arbets- och skyddsredskap i hans bruk eller vård som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom. Arbetstagaren har således utöver skyldighet att passivt iaktta skydd i arbete också till vissa delar skyldighet att handla aktivt. I 35 § lagen om skydd i arbete ingår en motsvarande skyldighet.

Enligt 15 § 1 mom. lagen om arbetsavtal får arbetstagaren inte utnyttja eller yppa för andra arbetsgivarens *affärs- och yrkeshemligheter* som anförtrots honom eller på annat sätt kommit till hans kännedom. Innehållet i affärs- och yrkeshemligheterna definieras inte i lagen. I den rättsvetenskapliga litteraturen anses att med affärs- och yrkeshemlighet avses sådana frågor som arbetsgivaren hemlighåller och vilkas yppande vore ägnat att orsaka ekonomiska skador antingen för arbetsgivaren eller någon annan näringsidkare som har anförtrott honom denna information.

Förbudet att yppa en affärs- och yrkeshemlighet enligt 15 § 1 mom. lagen om arbetsavtal begränsar sig endast till den tid arbetsförhållandet pågår. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan emellertid komma överens om att skyldigheten skall gälla också tiden efter arbetsförhållandet.

Ett förbud mot att utan laga rätt anskaffa eller utnyttja en affärs- och yrkeshemlighet ingår också i 4 § lagen om otillbörligt förfarande i näringsverksamhet (1061/1978), nedan OtillbFörfL. Bestämmelsen i fråga gäller också tiden efter arbetsförhållandet.

En arbetstagare som har yppat en affärs- och yrkeshemlighet är skyldig att ersätta den skada han orsakat arbetsgivaren. Utöver arbetstagaren är också den till vars förmån affärs- och yrkeshemligheten har yppats an-

svarig för ersättningen. En förutsättning är att denne antingen visste eller hade bort veta att arbetstagaren bröt mot sin skyldighet enligt 15 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

Enligt 15 § 2 mom. får en arbetstagare inte motta, betinga sig eller yrka *gåva eller annan förmån* för att gynna annan i näringsverksamhet eller såsom belöning för sådant gynnande. Om straff för brott mot denna skyldighet föreskrivs i 30 kap. 8 § strafflagen (39/1889), som gäller tagande av muta i näringsverksamhet.

Enligt 16 § lagen om arbetsavtal får arbetstagaren inte utan arbetsgivarens tillstånd åt annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet, som i strid med god sed i arbetsförhållande såsom konkurrerande handling uppenbart skadar arbetsgivaren. Är arbetsgivaren, då arbetsavtalet ingås, medveten om *den konkurrerande verksamheten* och träffas inte uttrycklig överenskommelse om att denna skall frångås, skall tillstånd därtill anses ha blivit givet.

Förbjudna konkurrerande handlingar kan t.ex. vara att utföra ett annat arbete, en självständig affärsrörelse som bisyssla eller grundande av ett nytt företag. Planer på en verksamhet som skulle konkurrera med arbetsgivaren har inte ansetts som förbjuden konkurrerande handling i rättspraxis (HD 1985 II 158, HD:1990:37). Däremot har det betraktats som en förbjuden konkurrerande handling att bli bolagsman i ett konkurrerande företag och att vidta sådana förberedande åtgärder för konkurrerande företagsverksamhet som orsakar arbetsgivaren skada (HD 1984 II 131, HD:1989:32).

Förbudet mot konkurrerande verksamhet gäller endast under arbetsförhållandets giltighetstid. Förbudet kan utvidgas genom ett konkurrensförbudsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Domstolen kan på yrkande av arbetsgivaren förklara ett arbetsavtal som innefattar en förbjuden konkurrerande handling hävt och förbjuda arbetstagaren att utöva den konkurrerande verksamheten. En arbetstagare som har inlett en förbjuden konkurrerande handling är skyldig att ersätta den skada som orsakats arbetsgivaren. Utöver arbetstagaren är också den ansvarig för arbetsgivarens skada som har anställt arbetstagaren medveten om

att arbetstagaren på grund av sitt tidigare arbetsavtal inte får börja utföra konkurrerande arbete eller bedriva konkurrerande verksamhet.

I 16 a § lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om *konkurrensförbudsavtal*. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om konkurrensförbud i arbetsavtalet eller under pågående arbetsförhållande. Med konkurrensförbudsavtal avses ett avtal som begränsar arbetstagarens rätt att sedan arbetsförhållandet upphört ingå arbetsavtal med någon annan arbetsgivare som utövar sådan verksamhet som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren. Genom ett konkurrensförbudsavtal kan också arbetstagarens rätt att för egen räkning utöva sådan verksamhet som konkurrerar med den tidigare arbetsgivaren begränsas.

Ett konkurrensförbudsavtal kan ingås endast av synnerligen vägande skäl. Vid bedömningen av dessa skäl skall beaktas å ena sidan arten av arbetsgivarens verksamhet och det skyddsbehov som beror på att affärs- eller yrkeshemligheter bör bevaras eller på den specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren och å andra sidan arbetstagarens ställning och uppgifter. Konkurrensförbudsavtal har ingåtts i synnerhet med arbetstagare som utför produktions-, utvecklings- eller forskningsuppgifter eller andra motsvarande uppgifter.

Enligt den gällande lagen kan ett konkurrensförbudsavtal gälla högst sex månader efter arbetsförhållandets upphörande. Det kan dock gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren har fått en skälig ersättning för men som denna bundenhet åsamkar honom. Ersättningen kan bestå av en prestation som betalas antingen under arbetsförhållandet eller därefter.

Ett avtalsvite som skall betalas som påföljd för brott mot konkurrensförbudsavtalet får inte överstiga den lön som arbetstagaren erhåller under de sex månaderna närmast före arbetsförhållandets upphörande. Har ingen överenskommelse om avtalsvite träffats, skall skadestånd enligt 51 § lagen om arbetsavtal betalas för brott mot avtalet. Då skadeståndet bestäms skall uppenbarligen nyss nämnda bestämmelse om avtalsvitets högsta belopp beaktas.

Konkurrensförbudsavtalet binder inte arbetstagaren, om arbetsförhållandet har upphört av skäl som beror av arbetsgivaren.

Begränsningarna av varaktigheten av ett konkurrensförbudsavtal och avtalsvitets högsta belopp gäller inte en person i ledande ställning som är direkt underställd verkställande direktören och deltar i ledningen av ett företag, en rörelse eller en inrättning. För deras del bedöms konkurrensförbudsavtalets skälighet i enlighet med lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929), nedan rättshandlingslagen. Där emot gäller kravet på synnerligen vägande skäl också dem.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot ovan angivna begränsningar.

Arbetsgivarens av arbetsavtal föranledda skyldigheter

Minimivillkor som skall iaktas i arbetsförhållanden. De allmänna minimivillkor som skall iaktas i arbetsförhållanden bestäms genom kollektivavtalens *allmänt bindande verkan*, som nämns i 17 § lagen om arbetsavtal. Enligt lagens 17 § 1 mom. skall arbetsgivaren i arbetsavtal eller arbetsförhållande i övrigt iaktta åtminstone de löne- och andra villkor, som bestäms för ifrågavarande eller därmed närmast jämförligt arbete i riksomfattande kollektivavtal, vilket bör anses vara allmänt i vederbörande bransch. I lagens 17 § 2 mom. föreskrivs att om ett arbetsavtal till någon del står i strid med vad som anges i 1 mom., är avtalet till denna del ogiltigt, och i stället skall motsvarande bestämmelser i vederbörande kollektivavtal iaktas.

Vederbörande bransch har ansetts betyda den bransch som bestäms enligt rådande kollektivavtalspraxis. Utgångspunkten är arbetsgivarens huvudsakliga verksamhetsområde. Vederbörande bransch kan också bestämmas enligt en bransch som avviker från arbetsgivarens huvudsakliga verksamhetsområde, om någon funktion bildar en sådan separat och självständig del som utgör en avtalsbransch enligt riksomfattande kollektivavtalspraxis. Härvid är det ofta fråga om ett s.k. flerbranschföretag. För att en bransch skall betraktas som bolagets huvudbransch förutsätts

enligt arbetsdomstolens praxis att bolagets övriga funktioner närmast kompletterar, bistår eller annars tydligt ansluter sig till den egentliga verksamheten (AD 1990:93).

Högsta domstolen har ansett det kollektivavtal som överensstämmer med en enskild arbetstagares befattningsbeskrivning vara avgörande, om det inte har funnits något allmänt bindande kollektivavtal inom företagets bransch eller branscher (HD 1982 II 156, HD 1987 II 75). Ett kollektivavtal inom den offentliga sektorn har inte ansetts kunna bli tillämpligt med stöd av lagens 17 § inom den privata sektorn eller tvärtom (HD 1981 II 165 och HD 1982 II 96).

Att ett kollektivavtal är *riksomfattande* har ansetts förutsätta ett tillämpningsområde som täcker hela riket. Lokala avtal och avtal som gäller en enda arbetsgivare uppfyller inte detta kriterium.

Enligt rättspraxis skall ett kollektivavtal *anses vara allmänt*, om åtminstone ungefär hälften av alla arbetstagare i branschen hör till den krets på vilket avtalet skall tillämpas med stöd av bestämmelsen om normalt bindande verkan (HD 1974 II 44). Således är det kollektivavtal i en bransch som är mest omfattande med tanke på den krets på vilket det skall tillämpas inte nödvändigtvis tillräckligt representativt med hänsyn till iakttagandet av bestämmelsen om allmänt bindande verkan, om organisationsgraden bland arbetsgivarna i branschen är låg.

Enligt 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal gäller den allmänna bindande verkan lönevillkor och andra villkor. De bestämmelser i kollektivavtalen som gäller skyldigheter kan inte såsom bestämmelser som endast binder dem som är delaktiga i kollektivavtalet få allmänt bindande verkan. Av de normgivande bestämmelserna är främst arbetsnormerna allmänt bindande arbetsvillkor, även om vissa normer som gäller arbetsförhållandena och främst skydd i arbete kan bli tillämpliga med stöd av lagens 17 §. Sådana normer i kollektivavtalet som gäller arbetsförhållandena och genom vilka har avtalats om frågor som gäller genomförandet av kollektivavtalen förpliktar däremot inte arbetsgivaren på basis av allmänt bindande verkan.

I rättspraxis har bl.a. villkor som gäller lönen, generella lönehöjningar, arbetstidsvill-

kor, rätt till lön då barn under 10 år insjuknar, semestervillkor, de villkor i arbetsavtalet som gäller permittering och uppsägning, ersättningar för förtroendemannauppdrag och grupplivförsäkring betraktats som allmänt bindande villkor.

Bestämmelsen om allmänt bindande verkan har *automatisk verkan*. Ett kollektivavtal behöver inte särskilt förklaras vara allmänt bindande.

Arbetsgivaren skall iaktta bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal som *minimivillkor för arbetsförhållandet*. På grund av sin karaktär som minimivillkor skapar det skyldigheter endast för arbetsgivaren och på motsvarande sätt rättigheter endast för arbetstagarna. Bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal binder inte arbetstagarna, även om de skulle ha organiserat sig i det arbetstagarförbund som är part i kollektivavtalet.

Till bestämmelsens karaktär av minimivillkor hänför sig också att en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal kan tillämpa endast de bestämmelser i kollektivavtalet som för arbetstagaren är bättre än de förmåner som grundar sig på lag eller andra anställningsvillkor. Om i ett allmänt bindande kollektivavtal med stöd av en semidispositiv bestämmelse i lag har avtalats om ett arrangemang på en lägre nivå än det som anges i lagen, kan en icke organiserad arbetsgivare inte tillämpa ett sådant i ett allmänt bindande kollektivavtal överenskommet arrangemang, om inte något annat uttryckligen bestäms i lag. Ett sådant avvikande arrangemang har genomförts i 28 § 2 mom. och 47 j § 2 mom. lagen om arbetsavtal, 9 och 40 § arbetstidslagen (605/1996), 16 § 2 mom. semesterlagen (272/1973) och 13 § lagen om studieledighet (273/1979).

Förbud mot diskriminering och skyldighet att iaktta opartiskhet. Enligt 17 § 3 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren bemöta sina arbetstagare opartiskt. Arbetsgivaren får inte utan fog ge någon en annan ställning än andra på grund av börd, religion, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller annan därmed jämförlig omständighet. Om någon ges en annan ställning än andra bör det finnas en objektivt

godtagbar orsak till det, som t.ex. kan hänföra sig till speciella krav till följd av arbetets art.

I 17 § 4 mom. lagen om arbetsavtal utvidgas denna skyldighet till att gälla också då någon anställs i arbete. Om förbud mot diskriminering på grund av kön stadgas i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen.

I den rättsvetenskapliga litteraturen har det ansetts att 17 § 3 mom. lagen om arbetsavtal innehåller såväl ett förbud mot diskriminering som en allmänare skyldighet att iaktta opartiskhet. Enligt rättspraxis förutsätter brott mot skyldigheten att iaktta opartiskhet inte något samband med de diskrimineringsgrunder som nämns i bestämmelsen.

Skyldigheter i samband med betalning av lön. Enligt 18 § lagen om arbetsavtal skall lönen betalas i landets gällande mynt, dvs. i finska mark. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om att lönen betalas i någon annan valuta.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att lönen helt eller delvis skall betalas som naturaförmåner. De vanligaste naturaförmånerna är kostförmån, bilförmån och bostadsförmån. Lönen i form av naturaförmån skall betalas i enlighet med dess art och seden på orten.

Utöver penninglön och naturaförmåner eller i stället för dem kan också avtalas om något annat sådant vederlag som har ekonomiskt värde. Vederlaget kan t.ex. utgöra möjlighet att få betjäningssavgifter av kunderna eller någon ömsesidig arbetsprestation.

Om arbetet enligt överenskommelse skall ersättas på annat sätt än i pengar och arbetsgivaren inte fullgör sin betalningsskyldighet på utsatt tid, har arbetstagaren rätt att fordra att arbetet ersätts i pengar enligt det överenskomna vederlagets värde på arbetsplatsen vid den tidpunkt då lönen förföll till betalning.

I 25 § lagen om arbetsavtal föreskrivs att om handpenning har givits på avtalets fullgörande, får den avräknas på arbetslönen, om inte något annat överenskommit eller någon annan sed på orten är allmänt vedertagen.

Enligt 19 § lagen om arbetsavtal kan arbetsgivaren och arbetstagaren fritt avtala om *grunderna för normering av lönen*. Vanligen

avtalas att lönen bestäms enligt den för arbetet använda tiden eller enligt arbetsresultatet. Lön som bestäms enligt den för arbetet använda tiden är bl.a. tim- och månadslön, och lön som bestäms enligt arbetsresultatet ackords- och arvodeslön. Till arbetstagarna betalas dessutom allt mer resultat arvoden, som vanligen bestäms på basis av företagets eller resultatenhetens företagsekonomiska resultat.

I 20 § lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om *inverkan av arbetets kvalitet eller av brott i arbetet i fråga om ackordslön*. I regel får arbetsgivaren stå för skadorna till följd av dåligt utfört arbete. Om arbetsgivaren emellertid kan visa att det misslyckade arbetet har berott på att en arbetstagare som utför ackordsarbete förfarit i strid med arbetsgivarens inom gränserna för sin rätt att leda arbetet utfärdade direktiv, har arbetstagaren enligt lagens 20 § 1 mom. inte rätt till lön för den tid under vilken han förfarit i strid med direktiven. Kan felaktigt exemplar eller felaktigt utfört arbete utnyttjas, skall åt arbetstagaren för sagda tid betalas minst den del av lönen som svarar mot den nytta arbetsgivaren haft av det felaktiga exemplaret eller det felaktigt utförda arbetet.

Om ett ackordsarbete avbryts, har arbetstagaren enligt 20 § 2 mom. lagen om arbetsavtal rätt att få en mot det utförda arbetet svarande del av lönen. Bestämmelsen är tillämplig främst i sådana situationer då arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om lönen för ett arbete som utgör en större helhet.

Om arbetsgivaren avbryter arbetsförhållandet innan ackordsarbetet slutförts, är han skyldig att ersätta den skada som åsamkas arbetstagaren. Ersättningsskyldighet föreligger dock inte, om arbetsförhållandet har avbrutits på en sådan grund enligt 43 § lagen om arbetsavtal som ger rätt att häva arbetsavtalet. I den rättsvetenskapliga litteraturen har det framförts att ersättningsskyldighet inte heller skall föreligga, om arbetsförhållandet har avbrutits av i lagens 37 § avsedda synnerligen vägande skäl som beror av arbetstagaren.

Bestämmelser om hur arbetets kvalitet och avbrott i arbetet inverkar på ackordslönen ingår också i flera kollektivavtal.

I 21 § lagen om arbetsavtal finns bestäm-

melser om *mätning av arbetsresultatet*. Bestämmelsen har utarbetats främst med tanke på förhållandena i byggbranschen. I dag har bestämmelsen ingen större betydelse, eftersom det finns särskilda bestämmelser om detta i kollektivavtalen för byggbranschen.

Enligt 21 § 1 mom. lagen om arbetsavtal skall mätningen, överlåtelsen och mottagningen av ackordsarbeten ske vid en mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller, då fråga är om arbetslag, mellan arbetstagarna i förväg överenskommen tid så snart som möjligt sedan de till ackordsavtalet hörande arbetena blivit färdiga, likväl senast inom fyra dagar. Mätningshandlingarna skall uppgöras i två exemplar och undertecknas av parterna. Så skall förfaras också då de till ackordet hörande och utförda arbetena mäts med regelbundna intervaller. Om den ena parten eller en representant för denna inte inom fyra dagar från det arbetena färdigställts infinner sig vid gemensamt mätningstillfälle eller inte samtycker till att överenskomma om mätningen, är ensidig mätning giltig, med undantag för klara mätningfel. Parterna i arbetsförhållandet har rätt att kalla högst tre medhjälpare eller vittnen till mätningen.

I 22 § lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om *lönebetalningstiden*. Den tid för vilken lön betalas per gång kallas lönebetalningsperiod. Om något annat inte har avtalats, skall lönen enligt lagens 22 § 1 mom. betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden. I praktiken avtalas dock ofta om att lönen betalas redan före den sista dagen av lönebetalningsperioden.

Enligt 22 § 2 mom. lagen om arbetsavtal får lönebetalningsperioden i regel omfatta högst en månad. Denna huvudregel tillämpas då arbetstagarens lön beräknas för en längre tid än en dag. Det vanligaste exemplet på ett sådant avlöningssätt är månadslön.

Om lönen beräknas för en dag eller kortare tid, skall den betalas minst två gånger i månaden. Vanligen är det då fråga om timlön. Enligt samma bestämmelse skall också ackordslön i allmänhet betalas minst två gånger i månaden. Om ackordslön betalas som tillägg till lön som beräknas för längre tid än en dag, kan den dock betalas i samband med utbetalningen av den huvudsakliga lönen, dvs. minst en gång i månaden. I detta sam-

manhang har ackordslön ansetts betyda också andra prestationslöner.

Lön för bisyssla kan enligt överenskomelse också betalas mera sällan än en gång i månaden. Detsamma gäller sådan vinstandel eller provisionslön som betalas utöver annan lön. Om lönen däremot i sin helhet eller till största delen betalas i form av vinstandel eller provision, skall också vinstandelen och provisionslönen betalas minst en gång i månaden. Med vinstandel avses i den gällande lagen i detta sammanhang lön som bestäms på basis av företagets ekonomiska resultat.

Om ackordsarbete varar längre tid än en lönebetalningsperiod, skall för varje sådan period betalas en mot det utförda arbetet svarande eller enligt den för arbetet använda tiden beräknad del av lönen. Även i annat arbete kan avtalas att för varje lönebetalningsperiod skall betalas ett ungefärligen beräknat lönebelopp, vilket genom senare lönebetalningar justeras till den slutliga lönen för arbetet.

Då arbetsförhållandet upphör, utlöper även lönebetalningsperioden. Slutlikviden skall således vanligen betalas den dag arbetsförhållandet upphör. Om arbetsgivaren försummar denna sin skyldighet, skall han enligt 22 § 5 mom. lagen om arbetsavtal till arbetstagaren utöver dröjsmålsränta i *lön för väntetiden* betala full lön för varje dag som betalningen av arbetstagarens fordran fördröjs. Skyldigheten att betala lön för väntetiden hänför sig endast till sådana situationer då ett arbetsförhållande upphör. Om utbetalningen av arbetstagarens lön fördröjs under pågående arbetsförhållande, är arbetsgivaren skyldig att betala dröjsmålsränta.

Skyldigheten att betala lön för väntetiden gäller högst sex dagar. Lön för väntetiden skall betalas för alla kalenderdagar och inte t.ex. enbart för arbetsdagar (HD 1975 II 60).

Skyldighet att betala lön för väntetiden uppkommer oberoende av hur stor del av arbetstagarens slutlikvid som är obetald. Det har inte heller någon betydelse om den obetalda delen av slutlikviden är egentlig lön eller t.ex. semesterersättning eller dagtraktamente. Enligt rättspraxis hänför sig skyldigheten att betala lön för väntetiden däremot inte till ersättning som arbetsgivaren dömts att betala för olaglig uppsägning, eftersom

arbetstagarens fordran uppkommer först efter det att arbetsförhållandet upphört (HD 1979 II 20).

Orsaken till att betalningen av fordringar som härrör från ett arbetsförhållande fördröjs inverkar i princip inte på skyldigheten att betala lön för väntetiden. Betalningsskyldighet föreligger dock inte, om dröjsmålet föranleds av räknefel eller därmed jämförbart misstag. Med misstag som kan jämföras med räknefel avses t.ex. fel som skett i samband med beräkningen av lönen och som beror på att en i och för sig rätt räknad lönepost av misstag har antecknats fel i slutlikviden eller av att någon enskild räkneoperation inte har utförts (HD:1988:104).

Skyldighet att betala lön för väntetiden föreligger inte heller, om arbetstagarens fordran inte är klar och ostridig. En fordran anses inte vara klar och ostridig t.ex. om tolkningen av kollektivavtalet i anslutning till en lönepost är oklar eller om alla uppgifter som behövs för att räkna ut storleken på en viss del av lönen inte finns tillgängliga ännu då arbetsförhållandet upphör.

Också i ovan nämnda situationer har arbetstagaren rätt till lön för väntetiden, om han anmärker om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att arbetsförhållandet har upphört och arbetsgivaren inte betalar fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen.

Lagen om arbetsavtal avviker från den allmänna principen om *fordringar som förfaller till betalning på en helgdag*, enligt vilken fordran skall betalas närmast följande vardag efter helgdagen. I lagens 23 § anges att om penninglön förfaller till betalning på helgdag, självständighetsdagen eller första maj, jul- eller midsommaraftonen eller på söckenlördag, anses närmast föregående annan vardag såsom förfallodag. Den avvikande förfallotiden gäller både lön som skall betalas medan arbetsförhållandet varar och lön som skall betalas då arbetsförhållandet upphör. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om någon annan förfallotid.

Bestämmelser om *betalningsplats och betalningssätt* finns i 24 § lagen om arbetsavtal. Enligt paragrafens 1 mom. skall penninglön betalas efter arbetstidens utgång på arbetsplatsen eller i dess närhet, såvida inte något

annat överenskommit. Nuförtiden överenskomms vanligen att lönen betalas på arbetstagarens bankkonto. Enligt lagens 24 § 3 mom. får i stället för penninglön inte användas växel, inte heller utan uttryckligt samtycke av arbetstagaren check eller annan anvisning eller betalningsorder, som utställts att betalas av penninginrättning eller från posten.

Inbetalas lönen enligt avtal på arbetstagarens bankkonto eller genom förmedling av bank- eller postgiroöverförelse, skall betalningen eller giroordern enligt 24 § 2 mom. lagen om arbetsavtal expedieras i så god tid, att lönen kan beräknas stå till arbetstagarens förfogande på förfalldagen. Om detta kan dock också något annat avtalas. Kostnaderna för dylikt betalningssätt betalas av arbetsgivaren. Arbetstagaren skall dessutom beredas tillfälle att vid behov få lönen eller en del därav i kontanter.

Arbetstagaren behöver ofta en utredning av de löner som utbetalts bl.a. vid ansökan om inkomstrelaterade sociala förmåner. Enligt 24 § 4 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ge denne ett *löneintyg*, av vilket framgår beloppet av den lön som betalts till arbetstagaren. Finlands Standardiseringskommission har utarbetat en standard om innehållet i löneintyget.

Enligt standarden skall i löneintyget antecknas den förskottsinnehållning underkastade lönen för föregående kalenderår, innevarande kalenderår och senaste lönebetalningsperiod. Löneintyget skall dessutom innefatta en utredning över lönebetalningsperioden, den under den senaste lönebetalningsperioden verkställda förskottsinnehållningen, de för skift- eller säsongarbete betalda tilläggen för den senaste lönebetalningsperioden samt semesterpenning och semesterersättningar. Enligt standarden skall också arbetstagarens namn, yrke, tjänstebeteckning och födelsetid samt datum då arbetsförhållandet började och eventuellt det datum då arbetsförhållandet upphörde antecknas i löneintyget. Av löneintyget skall dessutom framgå arbetsgivarens namn och den kommun där arbetsplatsen är belägen.

Om arbetsgivaren har en fordran hos arbetstagaren, *har arbetsgivaren rätt att kvitta*

den mot arbetstagarens lön, om de allmänna kraven gällande kvittning uppfylls. Arbetsgivarens kvittningsrätt begränsas dock i 26 § lagen om arbetsavtal. Enligt paragrafens 1 mom. får arbetsgivaren inte kvitta en arbetstagares lönetillgodohavande med motfordran till den del lönen enligt lag är undantagen från utmätning. Stadgandet är tvingande. Har till arbetstagaren betalats handpenning eller annat förskott som skall avräknas på lönen, hänförs dess belopp enligt lagens 26 § 2 mom. främst till den del av lönen som inte får kvittas med motfordran.

Utmätning av en arbetstagares lön regleras i 4 kap. 6 § (939/1988) utsökningslagen. Enligt den skall två begränsningar tillämpas på utmätning av en arbetstagares lön. Av arbetstagarens nettolön skall för det första alltid två tredjedelar undantas från utmätning. Då utmätning verkställs av lön som utbetalas med vissa bestämda mellantider skall dessutom beaktas att arbetstagaren till sitt förfogande åtminstone skall ha en gäldenärs s.k. skyddade belopp och en fjärdedel av den nettoinkomst som överstiger det skyddade beloppet. En gäldenärs skyddade belopp fastställs årligen. En ensamstående gäldenärs skyddade belopp år 1999 var 97 mark om dagen. Arbetsgivaren skall räkna ut vilken begränsning som leder till ett fördelaktigare slutresultat för arbetstagaren och verkställa utmätningen eller kvittningen enligt den.

Enligt 27 § 1 mom. lagen om arbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren betala lön för tiden för *hinder för arbete som beror av arbetsgivaren*. Den tid för vilken lön skall betalas begränsas inte i bestämmelsen, utan skyldigheten föreligger i princip under hela den tid hindret varar.

I rättspraxis har såsom sådant hinder för arbete som beror av arbetsgivaren betraktats både sådana situationer då orsaken till att arbetet inte kan utföras direkt har berott av arbetsgivaren och sådana situationer då arbetsgivaren med rimliga åtgärder kunde ha avhjälpt verkningarna av ett hinder som i och för sig inte var beroende av arbetsgivaren (HD 1982 I 37, HD 1983 II 45). Vid bedömningen av i hur hög grad orsaken till att ett arbete inte har kunnat utföras har berott av arbetsgivaren har uppmärksamhet också fästs vid hindrets förutsägbarhet. Arbetsgivaren

bör vara beredd på normala störningar som hör till företagsverksamheten, såsom tillfälliga maskinstopp och arbetstagarnas vanliga frånvaro till följd av sjukdom. Bl.a. brister när det gäller arbetsredskapen, allmänna dröjsmål i samband med leverans av råvaror och förnödenheter och problem till följd av organiseringen av arbetet har också betraktats som orsaker som beror av arbetsgivaren.

I rättspraxis och i den rättsvetenskapliga litteraturen har 27 § 1 mom. lagen om arbetsavtal betraktats som en dispositiv bestämmelse. Sålunda kan det t.ex. avtalas att arbetsgivaren har rätt att permittera arbetstagare som har blivit utan arbete i sådana fall som avses i lagens 27 § 1 mom. utan skyldighet att betala lön.

I 27 § 2 mom. lagen om arbetsavtal föreskrivs om skyldighet att betala lön vid *hinder för arbete av orsaker som inte beror av parterna i arbetsavtalet*. Har arbetstagaren till följd av eldsvåda eller exceptionell naturtilldragelse, som arbetsplatsen drabbats av, eller annat liknande, av honom och arbetsgivaren oberoende hinder varit ur stånd att arbeta, är han berättigad till lön för den tid hindret varar. Skyldigheten att betala lön har dock begränsats till två veckor. Bestämmelsen är tvingande.

Tillämpningen av bestämmelsen förutsätter att en överraskande och exceptionell händelse hindrar utförandet av arbetet. T.ex. normala växlingar i väderleken utgör inte ett sådant hinder som avses i 27 § 2 mom. lagen om arbetsavtal, utan arbetsgivaren måste vara beredd på sådana. I rättspraxis och i den rättsvetenskapliga litteraturen har bestämmelsen getts en vid tolkning. Under vissa förutsättningar har den ansetts kunna omfatta också bl.a. hinder för arbete till följd av arbetskonflikt eller maskinstopp.

En arbetskonflikts oberoende av arbetstagaren har granskats med hjälp av s.k. intressesamband. Det har ansetts att skyldighet att betala lön inte föreligger, om de arbetstagare som har blivit utan arbete till följd av en arbetskonflikt eller den fackförening som företräder dem har medverkat till att arbetskonflikten uppkommit eller har understött den också i eget intresse eller om avsikten har varit att genom arbetskonflikten förbättra anställningsvillkoren och arbetsförhållandena

också för de arbetstagare som blivit utan arbete eller om arbetskonflikten i själva verket har varit ägnad att förbättra deras anställningsvillkor eller arbetsförhållanden (HD 1980 II 108). Om en arbetskonflikt som utgör hinder för arbete är laglig eller inte har inte ansetts ha någon rättslig betydelse vid bedömningen av skyldigheten att betala lön (HD 1981 II 56).

Arbetsgivarens skyldighet att betala lön för en tid av två veckor anses börja då arbetsplatsen har drabbats av hindret. Bestämmelsen har tolkats så att hindret i och för sig inte behöver uppkomma på arbetsplatsen bara verkningarna av det i något skede drabbar arbetsplatsen. I rättspraxis har det ansetts att den tidpunkt då hindret uppkommer inte är avgörande vid uträkningen av de två veckor skyldigheten att betala lön gäller, utan avgörande är den tidpunkt då följderna av hindret faktiskt medför att arbetet inte kan utföras. I rättspraxis har den tidpunkt då skyldigheten att betala lön börjar dessutom granskats utgående från den berörda arbetstagaren och inte den berörda arbetsplatsen (HD 1980 II 109).

Enligt den ståndpunkt som antagits i rättspraxis och i den rättsvetenskapliga litteraturen kan arbetsgivaren inte bli befriad från skyldigheten att betala lön enligt 27 § 2 mom. lagen om arbetsavtal genom att permittera arbetstagarna redan innan utförandet av arbetet hindras. Denna tolkning har motiverats med att bestämmelsen är tvingande. Arbetsgivaren kan nog permittera arbetstagarna på normalt sätt, men permitteringen inverkar inte på skyldigheten att betala lön enligt lagens 27 § 2 mom.

Utgångspunkten är att till arbetstagaren betalas normal lön för den tid arbetet inte kan utföras. Enligt rättspraxis behöver sådana arbetstagare som är skyldiga att arbeta både med tid- och prestationslön inte få högre lön än vad tidlönen är för den tid avbrottet varar (HD 1980 II 108). Söndags- och helgdagsersättningar, skifttillägg och andra motsvarande specialersättningar behöver inte betalas för den tid arbetet inte kan utföras, eftersom arbetstagarna har undgått arbete under sådana förhållanden som hade förutsatt utbetalning av specialersättningar (HD 1981 II 134).

Enligt 27 § 3 mom. lagen om arbetsavtal får arbetsgivaren från den lön som betalas till arbetstagaren under den tid arbete inte kan utföras avdra vad arbetstagaren till följd av utebliven arbetsprestation har inbesparat eller vad han under den tiden har förtjänat genom annat arbete eller avsiktligt uraktlåtit att förtjäna. Avdragsrätten gäller avbrott i arbetet till följd av orsaker som beror av arbetsgivaren och orsaker som inte är beroende av någondera parten i arbetsavtalet.

Lön för sjukdomstid. Enligt 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att betala lön, om en arbetstagare är förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller olycksfall som han inte har vållat uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet. En förutsättning för erhållande av full lön är att arbetsförhållandet fortgått minst en månad då arbetsoförmågan inträdde.

På arbetsförhållanden som varat en kortare tid än en månad tillämpas begränsad skyldighet att betala lön. I sådana fall har arbetstagaren rätt att få 50 % av sin lön. Nedsatt lön för sjukdomstiden betalas ända fram till betalningsperiodens slut, även om kravet på en tid av en månad uppfylls under sjukledigheten.

Lön för sjukdomstiden skall betalas till slutet av den sjunde vardagen efter den dag då arbetsoförmågan inträdde. Lönen betalas för arbetsdagarna under denna period.

Enligt 28 § 2 mom. lagen om arbetsavtal kan *annat avtalas* om skyldigheten att betala lön för sjukdomstid *genom kollektivavtal*. Bestämmelser om lön för sjukdomstiden finns också praktiskt taget i nästan alla kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsgivar- och arbetstagarförbunden. I kollektivavtalen har allmänt avtalats om längre perioder för betalning av lön för sjukdomstiden än vad lagen om arbetsavtal förutsätter. Betalningsperioderna har vanligen graderats enligt hur länge arbetsförhållandet varat.

I en del kollektivavtal finns dessutom en bestämmelse, enligt vilken lön för sjukdomstiden inte betalas för den första hela frånvarodagen, dvs. den s.k. karensdagen. Bestämmelserna om karensdag gäller i allmänhet endast arbetsförhållanden som varat en kortare tid, och de tillämpas inte heller om arbets-

oförmågan varar minst en viss tid. I kollektivavtalen finns också ofta en specialbestämmelse om skyldigheten att betala lön i samband med att samma sjukdom återkommer.

Enligt 28 § 2 mom. lagen om arbetsavtal får en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal tillämpa en bestämmelse i kollektivavtalet om lön för sjukdomstiden som avviker från lagen om arbetsavtal också på de arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas arbetsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars skall iakttas. Det är vanligen fråga om icke organiserade arbetstagare.

Också en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal men som enligt 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal är skyldig att iakttä kollektivavtalet får tillämpa de nämnda kollektivavtalsbestämmelserna i de arbetsförhållanden där han skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal, om inte tillämpningen av bestämmelsen förutsätter ett lokalt avtal. Med stöd av denna bestämmelse kan en icke organiserad arbetsgivare tillämpa bestämmelserna om lön för sjukdomstiden i ett allmänt bindande kollektivavtal på arbetstagarerna också till den del de är oförmånligare för arbetstagarerna än bestämmelsen i lagens 28 § 1 mom. Denna rätt gäller dock endast sådana frågor om vilka direkt avtalats i kollektivavtalet och inte sådana arrangemang som skall överenskommas lokalt. För kollektivavtalens allmänt bindande verkan har redogjorts ovan.

Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal, efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, iakttas i de arbetsförhållanden i vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft. I rättspraxis har det emellertid ansetts att arbetsgivaren på grund av kollektivavtalets s.k. efterverkningar kan vara skyldig att iakttä sådana kollektivavtalsbestämmelser som är fördelaktigare för arbetstagaren än de bestämmelser som ingår i lag också då något inte uttryckligen har avtalats om saken i arbetsavtalet (HD 1981 II 55). I vissa fall har villkor som är fördelaktigare än lagen nämligen ansetts ha

blivit sådana villkor i arbetsavtal som skall iaktas också i kollektivavtalslösa tider.

Enligt 28 § 3 mom. lagen om arbetsavtal har arbetsgivaren rätt att från lönen avdra vad till arbetstagaren för samma tid betalas i dagpenning eller därmed jämförlig ersättning på grund av obligatorisk olycksfallsförsäkring eller av arbetsgivaren helt eller delvis bekostad annan försäkring. Försäkringar som arbetsgivaren bekostar är främst företagets sjukkassor enligt lagen om försäkringskassor (1164/1992).

En arbetstagar har vanligen inte rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) för den tid enligt 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal för vilken betalas lön för sjukdomstid, eftersom dagpenning enligt sjukförsäkringslagen betalas först för tiden efter den nionde vardagen efter insjuknanddagen. Om den längre perioden för betalning av lön för sjukdomstiden enligt kollektivavtalet tillämpas i arbetsförhållandet och till arbetstagaren därför betalas dagpenning enligt sjukförsäkringslagen delvis för samma tid som lön för sjukdomstiden, får arbetsgivaren i stället enligt 28 § sjukförsäkringslagen avdra också nämnda dagpenningar från den lön som skall betalas till arbetstagaren. I praktiken är förfarandet dock vanligen det att arbetsgivaren betalar full lön till arbetstagaren och olycksfallsförsäkringsanstalten, sjukkassan eller folkpensionsanstalten betalar dagpenningen för samma tid direkt till arbetsgivaren.

Insjuknar en arbetstagar som bor hos arbetsgivaren och är i hans kost, eller ådrar han sig kroppsskada, skall arbetsgivaren enligt 29 § lagen om arbetsavtal bereda honom nödig *sjukvård* under dagen för insjuknandet och de fjorton därpå följande dagarna. Härav föranledda kostnader är arbetsgivaren inte berättigad att indriva hos arbetstagaren, utom i det fall att denne ådragit sig sjukdomen eller kroppsskadan uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet. Bestämmelsen är tvingande.

Bestämmelsens tillämpningsområde är ganska snävt och dess allmänna betydelse har varit liten. Arbetsgivaren har rätt att få partiell ersättning för kostnaderna med stöd av 29 § sjukförsäkringslagen och 26 § lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948).

Skydd i arbetet. Om arbetsgivarens skyldigheter gällande skydd i arbetet föreskrivs i lagen om skydd i arbete och i bestämmelser och föreskrifter på lägre nivå som har utfärdats med stöd av den. Dessutom är skyldigheten att sörja för skyddet i arbetet också en av arbetsgivarens avtalskyldigheter enligt 32 § 1 mom. lagen om arbetsavtal. Enligt nämnda bestämmelse skall arbetsgivaren dra försorg om skyddet i arbetet och iaktta allt som med hänsyn till arbetets art och arbetsförhållandena samt arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och övriga förutsättningar skäligen är nödigt för att skydda arbetstagaren mot olycksfall i arbetet eller av arbetet förorsakat men för hälsan. Enligt lagens 32 § 3 mom. skall arbetsgivaren och arbetstagaren samarbeta på arbetsplatsen i syfte att sörja för och främja skyddet i arbetet och arbetshygien.

I 32 § 2 mom. föreskrivs om skydd i arbetet för gravida arbetstagar. En arbetstagar som är havande skall, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet, i mån av möjlighet förflyttas till andra uppgifter som lämpar sig för henne med beaktande av hennes yrkeskunskap och erfarenhet till dess moderskapsledigheten börjar, om den omständighet som medför risken inte har kunnat avlägsnas från arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen. Om det inte finns några lämpliga uppgifter, har arbetstagaren rätt till särskild moderskapsledighet enligt 35 a § lagen om arbetsavtal och 23 g § sjukförsäkringslagen.

Vilotider. Om maximiarbetstider och minimivilotider bestäms i arbetstidslagen och den övriga arbetstidslagstiftningen. I 33 § lagen om arbetsavtal finns dessutom en bestämmelse om att arbetet skall ordnas så att arbetstagaren får tillräcklig tid för vila och vederkvickelse samt egen utveckling och för fullgörande av medborgerliga skyldigheter. I praktiken har bestämmelsen i fråga ganska liten betydelse. I princip har den betydelse främst i sådana arbetstagar arbetsförhållanden som inte omfattas av arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde.

Arbetsredskap och arbetsmaterial. Enligt 35 § lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren anskaffa redskap och arbetsmaterial, om inte något annat har överenskommit eller är allmänt brukligt i vederbörande bransch.

Familjeledighet. Bestämmelser om familjeledighet finns i 2 a kap. lagen om arbetsavtal. Enligt lagens 35 a § har en arbetstagare rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen. Moderskapspenningperioden omfattar 105 vardagar. En arbetstagare kan hålla faderskapsledighet sammanlagt 18 vardagar och föräldraledighet 158 vardagar. En arbetstagare kan ta ut föräldraledigheten i högst två perioder. Vardera perioden skall omfatta minst 12 vardagar.

Arbetstagaren skall anmäla *moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet* till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens eller lediga periodens början. Om arbetstagaren har grundad anledning att ändra tidpunkten för en tidigare anmäld moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, skall ändringen anmälas till arbetsgivaren senast en månad före den tidigare anmälda tidpunkten för ledighetens början. Tidpunkten för moderskaps- och faderskapsledigheten får också ändras genom att arbetstagaren anmäler detta så snart som möjligt, om ändringen är nödvändig på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. I samband med adoption skall föräldraledighet eller ändring av tidigare anmäld tidpunkt för föräldraledigheten anmälas så snart som möjligt.

Ändring av tidpunkten för en ledighet som hålls vid någon annan tidpunkt än barnets födelse förutsätter grundad anledning. Som grundad anledning att ändra tidpunkten för ledigheten betraktas sådana oförutsägbara och väsentliga förändringar i förutsättningarna att sköta barnet som arbetstagaren inte har kunnat beakta då anmälan om ledigheten gjordes. Som exempel på sådana grunder kan nämnas att barnet eller ena föräldern insjuknar allvarligt och för en längre tid eller dör, barnets föräldrar flyttar isär eller skiljer sig eller att någon annan väsentlig förändring sker i förutsättningarna att sköta barnet. Om

ledigheten avbryts, förutsätts att arbetstagaren återgår till arbetet.

Enligt 35 c § lagen om arbetsavtal har en arbetstagare rätt till *vårdledighet* för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Med barn avses arbetstagarens eget barn, också adoptivbarn, makens eller sambons barn samt barn som har placerats i familjen eller som permanent omhändertas av familjen.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera skall vara minst en månad lång. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan emellertid komma överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad.

Barnets föräldrar eller vårdnadshavare kan inte vara vårdlediga samtidigt. Under tiden för den ena förälderns moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Tidpunkten för den anmälda vårdledigheten får ändras genom en ny anmälan endast av grundad anledning och anmälan skall göras senast en månad före ändringen.

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst 12 månader under de senaste 24 månaderna, har rätt att med arbetsgivaren avtala om en förkortning av arbetstiden på de grunder som anges i 35 d § lagen om arbetsavtal. Arbetstagaren kan få *partiell vårdledighet* för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det kalenderår då barnet börjar grundskolan.

Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte hålla partiell vårdledighet samtidigt. Bestämmelsen hindrar dock inte att båda föräldrarnas eller vårdnadshavarnas vårdledighetsperiod infaller under samma tidsperiod, bara föräldrarna eller barnets andra vårdnadshavare inte samtidigt håller partiell vårdledighet. Enligt bestämmelsen kan således den ena föräldern sköta barnet på förmiddagen och den andra på eftermiddagen eller vardera varannan dag.

Utnyttjandet av rätten till partiell vårdledighet grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens planerade början. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om de detaljerade arrangemangen för den partiella vårdledigheten, såsom den förkortade arbetstidens längd, förkortningens förläggning och det partiella vårdledighetsarrangemangets varaktighet.

Arbetsgivaren kan vägra att avtala om partiell vårdledighet eller att ge ledighet endast om den partiella vårdledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Om arbetsgivaren vägrar ge en arbetstagare partiell vårdledighet skall arbetsgivaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens om sättet att genomföra partiell vårdledighet och arbetsgivaren inte har rätt att vägra ge partiell vårdledighet enligt 35 d § 2 mom. lagen om arbetsavtal, har arbetstagaren rätt till en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Periodens längd och tidpunkten då den partiella vårdledigheten börjar bestäms då enligt arbetstagarens framställning. I sådana fall skall partiell vårdledighet ges genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Den partiella vårdledigheten skall förläggas till arbetsdagens början eller slut. Om arbetstiden emellertid har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan. Då kan arbetstiden förkortas genom att arbetstagaren ges ledigt hela arbetsdagar.

Avtal skall ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, har arbetstagaren oberoende av det ingångna avtalet rätt att avbryta ledigheten, om det finns grundad anledning till det. Med avbrytande av partiell vårdledighet avses också att ledigheten tas tillbaka. Om arbetstagaren på nytt vill ha partiell vårdledighet efter det att vårdledigheten tagits tillbaka, skall en ny framställ-

ning därom göras till arbetsgivaren. Avbrott i den partiella vårdledigheten skall anmälas till arbetsgivaren en månad före ändringen.

Enligt 35 f § lagen om arbetsavtal har arbetstagaren rätt till *tillfällig vårdledighet* under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller för att vårda ett barn under 10 år som plötsligt insjuknar. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare har inte rätt till tillfällig vårdledighet samtidigt. En förutsättning för att erhålla tillfällig vårdledighet är behov av att ordna vård för barnet eller av att vårda barnet. Av denna orsak har arbetstagaren inte rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars är oförmögen att sköta barnet. Den tillfälliga vårdledighetens längd är sammanlagt högst fyra arbetsdagar per sjukdom. Föräldrarna kan dela tiden mellan sig.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet, orsaken till den och dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten. Som en tillförlitlig utredning betraktas i första hand läkarintyg. Beroende på omständigheterna och t.ex. arbetsplatsens praxis kan dock även någon annan utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten anses vara tillräcklig. Arbetstagaren skall vid behov också lägga fram en utredning som visar att endast den ena av barnets föräldrar i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

Enligt 35 g § lagen om arbetsavtal har en arbetstagare rätt till *tillfällig frånvaro* från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oföretsägbar och *trängande orsak* i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. Med familj avses i detta sammanhang förutom de människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter t.ex. en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

Den frånvarorätt som avses i paragrafen har begränsats till att gälla en oföretsedd och trängande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat arbetstagarens fa-

milj. Bestämmelsen förutsätter inte att den trängande orsak som berättigar till frånvaro har samband med en sjukdom eller olycka som drabbat en familjemedlem till arbetstagaren, utan även en sjukdom eller olycka som drabbat någon annan person kan berättiga till frånvaro. Om arbetstagarens barn t.ex. sköts hemma av någon utomstående, kan dennes sjukdom berättiga till tillfällig frånvaro från arbetet till dess arbetstagaren lyckas ordna vården av sitt barn på något annat sätt. Likaså kan t.ex. en olycka eller hot om en olycka i arbetstagarens boningshus, t.ex. en vattenskada eller eldsvåda, ge arbetstagaren rätt att vara borta från arbetet.

Ingen tidsgräns har satts upp för frånvarons längd, men av sakens natur följer att frånvaron bör vara tillfällig. Frånvarorätten förutsätter att arbetstagarens direkta närvaro är nödvändig. Detta innebär t.ex. en situation där arbetstagaren på grund av att en familjemedlem råkat ut för en olycka måste åka till olycksplatsen eller sjukhuset.

Arbetsgivaren skall underrättas om frånvaron och orsaken till den så snart som möjligt. Utgångspunkten är således att arbetstagaren medan han eller hon är kvar i arbetet underrättar arbetsgivaren om att han eller hon av trängande skäl måste avlägsna sig från arbetet. Om detta inte är möjligt i praktiken, kan arbetstagaren i den situation som avses i bestämmelsen avlägsna sig från arbetsplatsen utan att anmäla det på förhand. Arbetsgivaren skall på begäran ges en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron. Beroende på sakens natur kan en tillförlitlig utredning vara ett läkarintyg, en utredning av en myndighet eller en utredning av t.ex. husbolaget eller disponenten.

Enligt 35 i § lagen om arbetsavtal är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för tiden för familjeledighet, om avtal inte har ingåtts om det. Genom kollektivavtal har i många branscher överenskommit om arbetsgivarens skyldighet att betala lön för tiden för framför allt moderskapsledighet och kortvarig frånvaro på grund av att ett barn plötsligt insjuknar. Med stöd av sjukförsäkringslagen har arbetstagaren rätt till inkomstrelaterad särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning.

Enligt 35 b § lagen om arbetsavtal får en

arbetstagare med arbetsgivarens samtycke arbeta under moderskapspenningsperioden, om arbetet inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Arbetet förutsätter å ena sidan samförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om arbetet och å andra sidan att arbetet och arbetsförhållandena är sådana att de inte medför någon fara för modern eller det väntade barnet. Arbetet får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Om arbetstagaren arbetar under dagpenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen har hon rätt till grunddagpenning för tiden i arbete.

Enligt 35 j § lagen om arbetsavtal har arbetstagaren rätt att återvända till sitt tidigare arbete när familjeledigheterna upphör. Anställningsvillkoren skall vara minst desamma som tidigare, med undantag för de allmänna ändringar som skett i arbetsförhållandet under familjeledigheten. En arbetstagare som återvänder från partiell vårdledighet har på motsvarande sätt rätt att återgå till sin tidigare arbetstid.

Om det inte är möjligt att återgå till det tidigare arbetet, skall arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet. Arbetsgivaren har således inte rätt att erbjuda vilket arbete som helst i stället för det tidigare arbetet, utan det erbjudna arbetet skall både överensstämma med arbetstagarens arbetsavtal och motsvara det tidigare arbetet. Vid bedömningen av om det erbjudna och det tidigare arbetet motsvarar varandra skall uppmärksamhet fästas inte bara vid innehållet i arbetstagarens tidigare arbete utan även vid arbetstagarens utbildning och erfarenhet. Ifall inte heller arbetet som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet kan erbjudas, skall arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

Det är inte alltid möjligt att erbjuda en arbetstagare som återvänder till arbetet från familjeledighet ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet eller som överensstämmer med arbetsavtalet. På arbetsgivarens rätt att säga upp eller permittera arbetstagaren i en

sådan situation tillämpas de allmänna bestämmelserna i lagen om arbetsavtal om uppsägning av arbetsavtal och permittering samt om utbildnings- och omplaceringsskyldighet i anslutning därtill.

Permittering och arbetsavtalets upphörande

Permittering. Med permittering avses att utförandet av arbetet och betalningen av lönen avbryts temporärt medan arbetsförhållandet i övrigt består. Permitteringen kan gälla antingen för en viss tid eller tills vidare. Permitteringen kan genomföras på heltid eller delvis. Vid permittering på heltid avbryts utförandet av arbetet och betalningen av lönen helt för tiden för permitteringen. Vid delvis permittering förkortas arbetstiden per dygn eller vecka. Permitteringen kan grunda sig på arbetsgivarens ensidiga order eller på avtal.

I 30 § 1 mom. lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om *permitteringsgrunderna*. Enligt den har arbetsgivaren rätt att permittera arbetstagaren, om arbetsgivaren kan säga upp eller häva ett arbetsavtal. Arbetsgivaren kan också permittera en arbetstagarare, om arbetet tillfälligt har minskat och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat arbete eller någon utbildning som lämpar sig för arbetsgivarens behov. I rättspraxis har utöver att arbetet tillfälligt har minskat också minskade förutsättningar att erbjuda arbete till följd av ekonomiska orsaker godkänts som permitteringsgrund (HD:1997:21). Enligt bestämmelsens ordalydelse kan arbetstagaren permitteras för högst 90 dagar, om arbetet tillfälligt har minskat, men enligt vedertagen praxis kan permitteringen också vara längre än 90 dagar.

Arbetsgivarens permitteringsrätt gäller inte arbetsavtal som ingåtts för viss tid (HD:1995:189). I ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan inte heller intas ett sådant villkor att arbetstagaren kan permitteras på samma grunder som en arbetstagarare i ett arbetsförhållande som gäller tills vidare (HD:1996:127).

Enligt 30 § 2 mom. lagen om arbetsavtal kan arbetsgivaren och arbetstagaren genom arbetsavtal eller även annars medan ett arbetsförhållande består avtala om permittering

av arbetstagaren. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtal eller genom överenskommelse som nämns i 8 § samarbetslagen. Kollektivavtalet behöver inte ha ingåtts av riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund.

Om permitteringen grundar sig på en minskning i arbetet vilken beror på ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter, skall arbetsgivaren enligt 30 a § lagen om arbetsavtal ge ett *förhandsmeddelande* om permitteringen. Förhandsmeddelandet är ett slags förhandsvarning om kommande permitteringsbehov. Försummelse att ge ett förhandsmeddelande gör inte permitteringen ogiltig och försummelse leder inte heller till skadeståndsskyldighet.

Förhandsmeddelandet skall ges omedelbart då arbetsgivaren blivit medveten om att det finns behov av permittering och om möjligt senast tre månader före permitteringsbörjan. Meddelandet ges till en i 53 § 1 mom. lagen om arbetsavtal avsedd förtroendemannan. Det skall också ges till den lokala arbetskraftsbyrån, om den förutsedda permitteringen berör minst 10 arbetstagarare. I förhandsmeddelandet skall nämnas permitteringsorsak, beräknade begynnelse- och längd samt det beräknade antalet permitterade arbetstagarare inom varje yrkesgrupp. Formen för förhandsmeddelandet har inte fastslagits.

Enligt 30 b § lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren ge arbetstagaren ett *meddelande om permittering* innan permitteringen börjar. Meddelandet om permittering skall ges minst 14 dagar innan permitteringen börjar. I en del kollektivavtal har avtalats om längre tider för meddelandet.

Meddelandet om permittering skall vanligen ges arbetstagaren personligen. Arbetsgivaren och förtroendemannen kan dock komma överens om något annat förfarande. Det kan närmast bli fråga om ett sådant förfarande att arbetsgivaren ger meddelandet om permittering till förtroendemannen, som ger det till arbetstagaren. Arbetsgivaren skall ge meddelandet om permittering till förtroendemannen och, om permitteringen berör minst 10 arbetstagarare, också till den lokala arbetskraftsbyrån för kännedom.

Arbetsgivaren har inte skyldighet att ge arbetstagaren ett meddelande om permittering, om arbetsgivaren inte av annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att betala lön som hänför sig till permitteringstiden. På detta sätt kan förfaras då arbetstagaren är borta från arbetet t.ex. på grund av sjukdom eller familjeledighet hela den tid som permitteringen omfattar. Arbetsgivaren har inte heller skyldighet att ge något meddelande, om arbetshindret beror på omständigheter som avses i 27 § 2 mom. lagen om arbetsavtal.

I meddelandet om permittering skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse och tidsbestämd permitterings längd samt i fråga om permittering tills vidare dess beräknade längd. Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg om permitteringen.

Om en arbetstagare har permitterats tills vidare, skall arbetsgivaren enligt 30 § 3 mom. lagen om arbetsavtal underrätta den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst en vecka tidigare. Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att åta sig annat arbete för permitteringstiden.

I 42 § lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om *uppsägning av en permitterad arbetstagare*. Arbetsgivaren kan säga upp en permitterad arbetstagare på allmänna uppsägningsgrunder med iakttagande av den uppsägningstid som skall tillämpas i avtalsförhållandet.

Arbetsgivaren skall dock ersätta arbetstagaren för den skada som åsamkats denne genom att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden, om inte något annat överenskommit. Som skada som skall ersättas betraktas också semesterersättning för uppsägningstiden (HD:1996:126). Från lönen för uppsägningstiden kan arbetsgivaren avdra lönen för tiden för meddelandet om permittering. Arbetsgivaren har således ingen ersättningsskyldighet, om arbetsgivaren då arbetstagaren permitterats har iakttagit en tid för meddelandet om permitteringen som är minst lika lång som uppsägningstiden (HD 1977 II 51).

Arbetstagaren har rätt att säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid när som helst under permitteringstiden. Arbetstagaren har

dock inte rätt att säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid under den sista veckan före permitterings slut, om han känner till när permitteringen skall upphöra.

En permitterad arbetstagare har i vissa fall rätt till en lika stor ersättning för förlust av lönen för uppsägningstiden som när arbetsgivaren säger upp avtalet också då arbetstagaren själv säger upp arbetsavtalet. En förutsättning är att arbetstagaren har varit permitterad tills vidare och att permitteringen har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott. Om arbetstagarens semester infaller samtidigt med permitteringen avbryter den inte permitterings kontinuitet och semesterdagarna räknas med i de nämnda 200 dagarna på samma sätt som de övriga kalenderdagarna (HD:1999:45).

Då en permitterad arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal, kan arbetsgivaren inom en vecka erbjuda arbetstagaren arbete som överensstämmer med arbetsavtalet eller motsvarande arbete för uppsägningstiden. Om arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren arbete, fortgår arbetsförhållandet fram till uppsägningstidens slut. Om arbetstagaren vägrar ta emot det arbete som erbjuds, har arbetsgivaren inte skyldighet att betala ersättning för förlust av lönen för uppsägningstiden. Om arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete inom en vecka från det att arbetstagaren sagt upp arbetsavtalet, upphör arbetsförhållandet inom en vecka från uppsägningen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om något annat om ersättningsskyldigheten.

Upphörande av arbetsavtal som ingåtts för viss tid. I 36 § lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om upphörande av arbetsavtal som ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör vid arbetsperiodens utgång utan uppsägning, om inte något annat har överenskommit. Om arbetsperioden inte har bestämts enligt kalendern, skall arbetsgivaren i god tid meddela arbetstagaren att arbetsförhållandet kommer att upphöra, om upphörandet beror på en sådan omständighet som arbetsgivaren men inte arbetstagaren har vetskap om. Om något meddelandet inte ges är detta inget hinder för arbetsavtalets upphörande, men arbetsgivaren

är skyldig att ersätta arbetstagaren för den skada som försummelsen eventuellt orsakar.

Om arbetsavtal har ingåtts för längre tid än fem år, kan arbetstagaren dock enligt 2 § 4 mom. lagen om arbetsavtal säga upp avtalet efter fem år som om det hade ingåtts att gälla tills vidare. Arbetsgivaren är däremot bunden av ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid också för en längre tid än fem år.

Tyst förlängning av avtalsförhållande. Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta efter den överenskomna tidens utgång, anses avtalsförhållandet förlängt tills vidare med stöd av 39 § lagen om arbetsavtal. En förutsättning för tillämpningen av bestämmelsen är att arbetsgivaren de facto är medveten om att arbetet fortgår och inte ingriper i det. I allmänhet skall arbetsavtalet anses gälla tills vidare enligt bestämmelsen. I vissa fall kan man av omständigheterna dock dra den slutsatsen att båda parternas avsikt har varit att arbetet skall fortgå endast en viss tid, varvid också det förlängda arbetsavtalet skall anses gälla en viss tid. I avtalsförhållandet skall de tidigare villkoren iaktas. Avtalsförhållandet förlängs tyst också i sådana fall då arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta sedan ett arbetsavtal som gäller tills vidare har sagts upp och uppsägningstiden löpt ut.

Uppsägning av skäl som beror av arbetstagaren. Ett arbetsavtal som gäller tills vidare kan upphöra genom uppsägning. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan säga upp arbetsavtalet. De kan också sinsemellan komma överens om att arbetsavtalet skall upphöra. Arbetsgivaren måste ha en lagenlig grund för uppsägningen, men arbetstagaren får fritt säga upp arbetsavtalet. Arbetsgivarens uppsägningsgrunder delas vanligen in i orsaker som beror av arbetstagaren samt produktionsmässiga och ekonomiska orsaker. Vardera parten i arbetsavtalet är vanligen skyldig att iakttä uppsägningstiden.

Uppsägning av en arbetstagar av skäl som beror av arbetstagaren förutsätter enligt 37 § lagen om arbetsavtal att skälet är synnerligen vägande. Enligt rättspraxis kan ett synnerligen vägande skäl ha samband med arbetsstagarens person, beteende eller arbetspresta-

tion. Uppsägningen kan t.ex. grunda sig på en tillräckligt allvarlig försummelse av en arbetsförpliktelse, frånvaro, sjukdom, rusmedelsmissbruk, oärlighet, opassande uppförande eller konkurrerande verksamhet. Uppsägningsgrunden kan också innefatta flera olika faktorer. Bedömningen av om grund för uppsägning föreligger kräver alltid en helhetsbedömning och det är inte möjligt att med allmänna regler beskriva när grund för uppsägning föreligger.

I 37 § 2 mom. lagen om arbetsavtal finns dock en exempelförteckning över situationer som åtminstone inte kan betraktas som synnerligen vägande skäl för uppsägning av ett arbetsavtal. Som synnerligen vägande skäl kan enligt 1 punkten i exempelförteckningen inte betraktas arbetstagarens sjukdom, om inte sjukdomen har medfört en väsentlig och varaktig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga. I rättspraxis har det ansetts att arbetsoförmåga som oavbrutet varat i ungefär ett år vanligen kan betraktas som varaktig (t.ex. AD 1984:56). Sjukdomsprognosen inverkar emellertid på bedömningen i vardera riktningen (AD 1986:123).

Enligt 2 punkten i exempelförteckningen kan som synnerligen vägande skäl inte heller betraktas arbetstagarens deltagande i strejk eller annan stridsåtgärd. Bestämmelsen strider i själva verket mot 43 § 4 mom. lagen om arbetsavtal. Enligt den kan arbetsavtalet hävas, om kampåtgärden vidtagits utan iakttagande av de bestämmelser i lag som gäller medling i arbetstvister eller om åtgärden strider mot bestämmelserna i lagen om kollektivavtal (436/1946) eller bestämmelserna i ett kollektivavtal, om övriga förutsättningar för hävning föreligger. I den rättsvetenskapliga litteraturen anses att också uppsägning av ett arbetsavtal är möjlig som en lindrigare åtgärd på samma grunder som hävning av arbetsavtalet.

Enligt 3 punkten i exempelförteckningen skall som synnerligen vägande skäl inte betraktas arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i sälls- eller föreningsverksamhet. I uppgifter som kräver viss övertygelse kan arbetstagarens åsikter som strider mot denna övertygelse emellertid utgöra grund för uppsägning beroende på arbetstagarens ställning

(HD 1977 I 112).

Enligt lagens 37 § 5 mom. får arbetsgivaren inte säga upp en arbetstagare på grund av havandeskap. Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för en arbetstagare som är havande, anses uppsägningen vara föranledd av havandeskapet, om arbetsgivaren inte påvisar någon annan grund. Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran visa att hon är havande.

Enligt samma bestämmelse får arbetsgivaren inte heller säga upp en arbetstagare under särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet. Arbetsgivaren får inte heller säga upp arbetsavtalet så att det upphör då ovan nämnda ledigheter börjar eller medan de varar eller sedan han fått kännedom om arbetstagarens havandeskap eller om att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till ovan nämnda ledigheter.

Arbetsgivarens uppsägningsrätt kan begränsas genom avtal så att han får utöva denna rätt endast på grunder som nämns i avtalet. Rätten att säga upp arbetsavtalet av skäl som beror av arbetstagaren skall utövas inom skälig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om uppsägningsgrunden.

Uppsägning av ekonomiska skäl och produktionsorsaker. Enligt 37 a § 1 mom. lagen om arbetsavtal har arbetsgivaren rätt att säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, om arbetet av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker eller av andra med dem jämförbara skäl har minskat mera än endast obetydligt och inte endast tillfälligt. En förutsättning är dessutom att arbetstagaren inte kan omplaceras eller utbildas för nya uppgifter.

Arbetet kan minska till följd av yttre faktorer, t.ex. minskad efterfrågan, företagets föråldrade produkter eller skärpt konkurrens, men också till följd av arbetsgivarens åtgärder, t.ex. ny inriktning för företagets verksamhet. Arbetsgivaren behöver inte vänta med att säga upp arbetstagaren tills arbetet minskar, utan han kan förutse minskningen. Förutsättningarna för uppsägningen måste å andra sidan föreligga då arbetsförhållandet upphör. Arbetsgivaren är således skyldig att återta uppsägningen, om t.ex. nytt arbete uppkommer innan uppsägningstiden utgår

(HD:1987:79).

Arbetsgivaren har rätt att säga upp arbetstagare också av ekonomiska skäl på grund av att förutsättningarna att erbjuda arbete försämras (HD:1994:17). Det har dock i allmänhet förutsatts att verksamheten skall vara förlustbringande för att ekonomiska skäl skall kunna åberopas (HD:1995:141).

Omfattningen av minskningen av arbetet och dess varaktighet, som är en förutsättning för grunden för uppsägning, kan inte fastställas exakt. Varje minskning av arbetet utgör dock inte en uppsägningsgrund, utan minskningen skall vara väsentlig.

Arbetsgivaren skall utreda om en arbetstagare som hotas av uppsägning kan placeras i andra uppgifter i företaget. Om det finns en lämplig uppgift, skall arbetstagaren erbjudas den i stället för uppsägning. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbetstagaren alla slag av arbetsuppgifter som denne utgående från sin yrkesskicklighet, utbildning och erfarenhet kan klara av. Uppmärksamhet kan fästas vid huruvida en omplacering är ändamålsenlig med tanke på en fungerande arbetsgemenskap (HD:1993:145). Anställningsvillkoren i det nya arbetet bestäms enligt detta arbete.

Om arbetstagaren inte kan erbjudas sådant arbete som han på grundval av sin utbildning klarar av, skall arbetsgivaren utreda möjligheten att utbilda arbetstagaren för nya uppgifter. Utbildningsskyldighetens omfattning är bl.a. beroende av företagets storlek och branschens natur. Arbetsgivaren behöver inte ge sådan utbildning som inte skall anses nödvändig med tanke på arbetsgivarens verksamhet.

I 37 a § 2 mom. lagen om arbetsavtal nämns exempel på situationer då arbetsgivaren inte har grund för uppsägning. Enligt 1 punkten i förteckningen föreligger grund för uppsägning inte då uppsägningen har föregåtts eller följts av att en ny arbetstagare har anställts i liknande uppgifter och ändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har inträffat under samma tid. Syftet är att förhindra bl.a. ett sådant förfarande att arbetsgivaren anställer en ny arbetstagare och snart därefter säger upp en äldre arbetstagare som tidigare har utfört samma arbetsuppgifter.

Enligt 2 punkten i förteckningen föreligger

grund för uppsägning inte heller, om den omorganisering av arbetsuppgifterna som har uppgivits som orsak till uppsägningen i själva verket inte minskar det arbete som arbetsgivaren kan erbjuda eller ändrar arbetsuppgifternas art. Bestämmelsen begränsar inte i och för sig arbetsgivarens rätt att omorganisera arbetsuppgifterna, men en skenbar omorganisering duger inte som sådan som uppsägningsgrund.

Enligt 3 punkten i förteckningen föreligger grund för uppsägning inte, om som orsak till uppsägningen har uppgivits anskaffning av maskiner eller anläggningar, men arbetstagararen med hänsyn till hans yrkesskicklighet kunde ha utbildats i användningen av dessa maskiner och anläggningar genom arbetsgivarens försorg. Av bestämmelsen framgår arbetsgivarens skyldighet att ge utbildning då arbetsuppgifterna ändras.

Enligt 4 punkten i förteckningen är en uppsägning lagstridig också då som orsak till uppsägningen har uppgivits kostnadsbesparing genom minskning av arbetskraften, men denna inbesparing är så liten att den inte med beaktande av arbetsgivarens och arbetstagararens förhållanden kan anses vara den verkliga orsaken till uppsägningen. Om kostnadsbesparingen är mycket liten, är det vanligen inte trovärdigt att den är den enda verkliga grunden till uppsägningen. Bestämmelsen begränsar inte sådana uppsägningar som grundar sig på beslut som arbetsgivaren har fattat av orsaker som hänför sig till affärsverksamheten och gäller sättet att bedriva verksamheten, t.ex. beslut att avstå från någon verksamhet, även om de uppsägningar som görs till följd av beslutet inte skulle medföra några betydande kostnadsbesparingar.

Uppsägningstider. Om uppsägningstiderna föreskrivs i 38 § lagen om arbetsavtal. Enligt denna bestämmelse kan arbetsgivaren och arbetstagararen avtala om uppsägningstiden. Uppsägningstiden kan avtalas att omfatta högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, skall i stället sex månaders uppsägningstid iakttas.

Det kan avtalas att den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iakttä är längre än den som arbetstagararen skall iakttä. Om för arbets-

tagaren har avtalats en längre uppsägningstid än för arbetsgivaren, kan arbetstagararen då han säger upp sitt arbetsavtal iakttä den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

I arbetsavtalet kan också avtalas att arbetsförhållandet upphör utan uppsägningstid. Inte heller då upphör arbetsförhållandet före arbetsdagens eller arbetsskiftets slut, om inte något annat avtalats också om detta.

Aven om uppsägningstiderna enligt lagen är beroende av avtal, är bestämmelserna om uppsägningstider i de flesta kollektivavtal tvingande. Därför kan arbetsgivaren och arbetstagararen vanligen inte i praktiken avtala något annat om uppsägningstiderna.

Uppsägningstidens längd är beroende av hur länge arbetsförhållandet varat. Arbetsgivaren skall iakttä följande uppsägningstider: en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat högst ett år, en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år, en uppsägningstid på tre månader, om arbetsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år, en uppsägningstid på fyra månader, om arbetsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år, en uppsägningstid på fem månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 12 men högst 15 år och en uppsägningstid på sex månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 15 år.

Arbetstagararen skall på motsvarande sätt iakttä följande uppsägningstider: en uppsägningstid på 14 dygn, om arbetsförhållandet har varat högst ett år, en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år och en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 10 år.

Om arbetsgivaren upphäver ett arbetsförhållande utan att iakttä uppsägningstiden, är han enligt 38 a § 1 mom. lagen om arbetsavtal skyldig att till arbetstagararen betala full lön för uppsägningstiden. Full lön har ansetts innefatta bl.a. ersättning för semester som skulle ha intjänats under uppsägningstiden (HD 1986 II 124).

Om arbetstagararen avgår från arbetet utan att iakttä uppsägningstiden, är han enligt 38 § 2 mom. lagen om arbetsavtal skyldig att i engångsersättning för underlåtenheten att iakttä uppsägningstiden till arbetsgivaren betala ett

belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som skall betalas till arbetstagaren, men arbetsgivaren skall iakttä de begränsningar av arbetsgivares kvittningsrätt som anges i lagens 26 §.

Gäller underlåtenhet att iakttä uppsägningstid på någondera sidan endast en del av uppsägningstiden, avser betalningsskyldigheten motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Ombildning av arbetsförhållande till arbetsförhållande på deltid. Enligt 39 a § lagen om arbetsavtal kan arbetsgivaren på de grunder på vilka arbetsavtalet kan sägas upp ensidigt ombilda arbetsförhållandet till ett arbetsförhållande på deltid. Med ombildning till ett arbetsförhållande på deltid avses att arbetstiden per dygn eller vecka förkortas permanent. Vid ombildningen skall uppsägningstiden iakttas.

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse. Enligt 40 § 2 mom. lagen om arbetsavtal har mottagaren rätt att säga upp ett arbetsavtal i samband med överlåtelse av rörelsen, om överlåtelsen ger motiverad anledning till detta. Den som överlåter rörelsen kan inte åberopa överlåtelsen som en uppsägningsgrund. Definitionen av överlåtelse av rörelse och rättsverkningarna har behandlats ovan.

Orsaker som berättigar till uppsägning kan vara t.ex. att företagets verksamhetsprinciper ändras eller att den rörelse som anskaffats anpassas till mottagarens tidigare affärsverksamhet. I den rättsvetenskapliga litteraturen anses att då 40 § 2 mom. lagen om arbetsavtal används som uppsägningsgrund, har mottagaren inte en lika omfattande skyldighet att erbjuda arbete eller utbildningsskyldighet som i samband med en vanlig uppsägning till följd av att det finns lite arbete.

Mottagaren skall åberopa motiverad anledning till följd av överlåtelsen som uppsägningsgrund inom en månad från överlåtelsen. Om samarbetsförhandlingar skall föras om uppsägningen, skall meddelandet om uppsägning i stället för inom en månad ges inom en vecka efter det att förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen har fullgjorts.

Också arbetstagaren har speciell uppsäg-

ningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse. Arbetstagaren kan säga upp arbetsavtalet att upphöra den dag då rörelsen överläts utan att iakttä normal uppsägningstid. Arbetstagarens uppsägningsrätt gäller också arbetsavtal som ingåtts för viss tid. Om arbetstagaren fått meddelande om överlåtelsen senare än en månad före överlåtelsedagen, kan arbetstagaren säga upp arbetsavtalet att upphöra även vid en tidpunkt efter överlåtelsedagen. Också då skall arbetsavtalet upphöra inom en månad efter den dag då arbetstagaren fick meddelandet om den kommande överlåtelsen.

Uppsägning på grund av konkurs. Arbetsförhållandena fortgår oförändrade även om arbetsgivaren försätts i konkurs. Enligt 41 § 1 mom. lagen om arbetsavtal kan arbetsavtalet dock sägas upp på ömse sidor på grund av konkurs utan någon annan uppsägningsgrund. Uppsägningsrätten gäller också arbetsavtal som ingåtts för viss tid.

Uppsägningstiden i samband med konkurs är 14 dagar. En konkurs kan användas som uppsägningsgrund först efter det att konkursten börjat (HD:1993:117). Konkursen skall tydligt anges som uppsägningsgrund (HD:1991:144). Också en arbetstagar som redan tidigare har sagts upp på någon annan grund kan sägas upp på nytt på grund av konkursten t.ex. för att uppsägningstiden blir kortare (HD:1995:104).

Uppsägning med anledning av arbetsgivarens död. Om en arbetsgivare som är privat rörelseidkare dör, har såväl dödsboets delägare som arbetstagararna rätt att säga upp arbetsavtalet. Det behövs inte någon annan grund för uppsägningen än arbetsgivarens död. Också ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan sägas upp på grund av arbetsgivarens död. Uppsägningstiden är 14 dagar.

Uppsägning på grund av företagssanering. I 41 a § lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om arbetsgivarens särskilda uppsägningsrätt, om arbetsgivaren är föremål för förfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993). Då den särskilda uppsägningsrätten utövas är uppsägningstiden högst två månader, oberoende av arbetsgivarens normala uppsägningstid. Arbetsgivaren har dessutom

också rätt att säga upp arbetsavtal som ingåtts för viss tid.

Arbetsgivaren har rätt att utöva särskild uppsägningsrätt, om grunden för uppsägningen är ett sådant arrangemang eller en sådan åtgärd som vidtas under saneringsförfarandet och som är nödvändig för avvärijande av konkurs samt som leder till att arbetet upphör eller minskar mer än endast obetydligt och inte endast tillfälligt. Uppsägningsrätt föreligger också, om grunden för uppsägningen är en åtgärd enligt ett fastställt saneringsprogram som leder till att arbetet upphör eller minskar mer än endast obetydligt och inte endast tillfälligt, eller ett programligt arrangemang som har en i saneringsprogrammet konstaterad ekonomisk orsak och som förutsätter att arbetskraften minskas.

Uppsägningsrätt föreligger dock inte, om arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren någon annan uppgift som han med hänsyn till sin yrkesskicklighet och förmåga skäligen kan omplaceras i eller skolas för.

Hävning av arbetsavtal. Om ett arbetsavtal hävs, upphör det genast utan uppsägningstid. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren skall ha en lagenlig grund för hävning av arbetsavtalet. Också ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid kan hävas. Enligt 43 § lagen om arbetsavtal förutsätter hävning av arbetsavtalet vägande skäl. Uttrycket "vägande skäl" är misslyckat i förhållande till "synnerligen vägande skäl", som är en förutsättning för uppsägning av ett arbetsavtal enligt lagens 37 §, eftersom de skäl som utgör grund för hävning av ett arbetsavtal bör väga mera än de som utgör grund för uppsägning av arbetsavtalet.

Utövandets av rätten att häva ett arbetsavtal, liksom också av uppsägningsrätten, grundar sig på en helhetsbedömning. I 43 § lagen om arbetsavtal uttrycks saken så att som vägande skäl bör anses sådan försummelse eller sådant beteende från den ena partens sida eller sådan förändring av förhållandena främst inom dennas skaderiskområde, på grund varav det av den andra parten inte skäligen kan krävas att han skall fortsätta avtalsförhållandet. Exakta regler för när kravet gällande hävningsgrunden uppfylls kan inte ges. Det

är vanligen fråga om liknande orsaker som de som berättigar till uppsägning på grund av skäl som beror av arbetstagaren, men allvarligare.

I 43 § 2 mom. lagen om arbetsavtal finns dock en exempelförteckning över de situationer då arbetsgivaren kan häva arbetsavtalet, om omständigheterna inte ger anledning till annan bedömning. Enligt förteckningen kan arbetsgivaren häva arbetsavtalet,

1) då arbetstagaren vid avtalets ingående i något väsentligt hänseende vilselett arbetsgivaren, t.ex. genom att lämna felaktiga uppgifter om sin utbildning eller arbetserfarenhet,

2) då arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar arbetstryggheten på arbetsplatsen, där uppträder berusad eller i strid med förbud där använder berusningsmedel,

3) då arbetstagaren begår grov ärekränkning mot arbetsgivaren, medlem av dennes familj, dennes ställföreträdare eller någon av sina arbetskamrater eller våldför sig på dem. Vid bedömningen av om denna hävningsgrund föreligger bör dock beaktas i hur hög grad arbetstagarens förfarande har hänfört sig till arbetsförhållandet.

4) då arbetstagaren på grovt sätt överträder förbudet mot yppande av affärs- och yrkeshemligheter och mottagande av muta enligt 15 § eller förbudet mot konkurrerande arbetsavtal enligt 16 § 1 mom. Också förberedelser för konkurrerande verksamhet har på vissa grunder ansetts kunna utgöra grund för hävning av arbetsavtalet (HD:1993:59).

5) då arbetstagaren av fortgående orsak är arbetsoförmögen. I praktiken har uppsägning och hävning av ett arbetsavtal till följd av arbetsoförmögenhet bedömts på samma grunder, för vilka redogjorts ovan.

6) då arbetstagaren uppsåtligen eller av vårdslöshet underlåter att fullgöra sina skyldigheter i arbetet och trots varning framhärdar däri.

I 43 § 3 mom. lagen om arbetsavtal finns en exempelförteckning över de situationer då arbetstagaren kan häva arbetsavtalet, om inte omständigheterna ger anledning till annan bedömning. Enligt förteckningen kan arbetstagaren häva arbetsavtalet

1) då arbetsgivaren vid avtalets ingående i något väsentligt hänseende vilselett arbetsta-

garen. En hävningsgrund kan t.ex. vara att arbetsuppgifterna väsentligt avviker från vad som överenskommits då arbetsavtalet ingicks.

2) då arbetstagarens goda anseende eller moral på grund av arbetsförhållandet äventyras,

3) då arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare begår grov ärekränkning mot arbetstagaren eller en medlem av dennes familj eller våldför sig på dem. På samma sätt som vid motsvarande hävningsgrund för arbetsgivaren skall uppmärksamhet fästas vid i vilken mån förfarandet hänfört sig till arbetsförhållandet.

4) då arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare genom likgiltighet äventyrar arbetstryggheten på arbetsplatsen,

5) då arbetstagaren inte ges tillräckligt med arbete. Hävningsgrunden är i betydande grad beroende av innehållet i arbetsavtalet. Ovan har redogjorts för en permitterad arbetstagares rätt att säga upp arbetsavtalet utan uppsägningstid.

6) då lönen inte utbetalas avtalsenligt. Vid bedömningen av om denna hävningsgrund föreligger skall uppmärksamhet givetvis fästas vid det belopp som arbetsgivarens försummelse gäller.

I 43 § 4 mom. lagen om arbetsavtal föreskrivs dessutom att bestämmelserna om hävningsrätt inte skall tillämpas på avbrott i arbete på grund av strejk eller lockout som genomförts på lagenligt sätt och utan brott mot bestämmelserna i kollektivavtalet. En lagstridig stridsåtgärd kan däremot utgöra grund för hävning av arbetsavtalet, om de allmänna förutsättningarna för hävningsgrunderna enligt 43 § 1 mom. föreligger. Då arbetsavtal hävs på grund av en lagstridig stridsåtgärd, får någon arbetstagare inte i strid med lagens 17 § 3 mom. ges en annan ställning än de andra (HD 1981 II 165).

Arbetsgivaren får inte häva arbetstagarens arbetsavtal på grund av havandeskap eller på grund av att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet.

Enligt 44 § 1 mom. lagen om arbetsavtal förfaller hävningsrätten inom en vecka från det hävningsgrunden yppat sig, om inte skälet därtill redan därförinnan förlorat sin betydelse. Om skälet är av fortgående art, räknas

den nämnda tiden från det kännedom erhållits om att det bortfallit. Om ett giltigt hinder för hävningen föreligger, får hävningen ske inom en vecka efter det hindret bortföll.

Genom avtal kan arbetsgivarens rätt att häva arbetsavtalet begränsas och det förfarande bestämmas som arbetsgivaren skall iakttä vid utövningen av sin hävningsrätt.

Arbetsavtal som anses hävt. Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst en vecka och inte under denna tid anmält giltigt förfall, har arbetsgivaren enligt 44 § 2 mom. lagen om arbetsavtal rätt att anse arbetsavtalet hävt. Redan försummelse av anmälan är tillräcklig, även om det hade funnits en godtagbar orsak till frånvaron (HD 1978 II 109). Arbetstagaren har samma rätt på grund av arbetsgivarens frånvaro, om någon ställföreträdare för honom inte finns på platsen.

Har giltigt hinder mött anmälan om förhinder, återgår hävningen. Som giltigt hinder för att anmälan inte lämnats har betraktats t.ex. ett sådant fall där arbetstagaren med fog hade anledning att lita på att läkaren sänder frånvarointyget till arbetsgivaren för arbetstagarens räkning (HD:1991:189). I rättspraxis har också ansetts att då arbetsgivaren av omständigheterna kunde dra den slutsatsen att sjukledigheten fortgår hade han inte rätt att anse arbetsavtalet hävt (HD:1990:135).

Återanställningsskyldighet. Enligt 42 a § lagen om arbetsavtal har arbetsgivaren skyldighet att erbjuda en tidigare uppsagd arbetstagare arbete, om arbetsgivaren behöver ny arbetskraft för samma eller liknande uppgifter inom nio månader efter det att den uppsagda arbetstagarens arbetsförhållande upphört. Denna s.k. återanställningsskyldighet gäller inte arbetstagare som varit anställda i arbetsförhållande på viss tid eller arbetstagare vars arbetsförhållande har hävts eller som själva har sagt upp arbetsavtalet. En förutsättning för återanställningsskyldigheten är dessutom att uppsägningen berott av andra skäl än sådana som beror av arbetstagaren.

Om arbetsgivaren utöver uppsägningarna dessutom har permitterat arbetstagare, skall det nya arbetet erbjudas de permitterade arbetstagaren och inte de uppsagda arbets-

tagarna. Återanställningsskyldigheten undantränger å andra sidan deltidсанställdas rätt till merarbete, för vilken redogörs nedan.

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att hos den lokala arbetskraftsmyndigheten förfråga sig om huruvida den uppsagda arbetstagaren fortfarande är arbets sökande vid arbetskraftsbyrån. Skyldigheten att erbjuda arbete förutsätter inte att den uppsagda arbetstagaren fortfarande är arbetslös, eftersom också andra än arbetslösa personer kan vara arbets sökande (HD:1991:24). Om den uppsagda arbetstagaren vägrar ta emot det arbete som erbjuds utan godtagbar orsak, behöver arbetsgivaren inte på nytt erbjuda samma arbetstagare motsvarande arbete under återanställningstiden (HD 1986 II 165). En uppsagd arbetstagare har företrädesrätt när en ledig arbetsplats besätts, även om en betydligt mera kompetent person skulle söka samma arbetsplats.

Rätt till merarbete. När en arbetsgivare söker ny arbetskraft för del- eller heltidsarbete, skall han enligt 42 b § lagen om arbetsavtal i första hand erbjuda de deltidсанställda som är anställda hos honom merarbete. En förutsättning för skyldigheten att erbjuda merarbete är att det är fråga om liknande del- eller heltidsarbete som den deltidсанställda arbetstagaren har utfört i arbetsgivarens tjänst. Förutsätter det nya arbetet utbildning som med hänsyn till arbetstagarens lämplighet skäligen kan ordnas av arbetsgivaren, skall arbetstagaren ges sådan utbildning. Merarbete skall vara möjligt med hänsyn till arbetets art. Då arbetets art bedöms skall bl.a. geografiska omständigheter och arbetstidens förläggning beaktas.

Löneförmånsbostad då arbetsförhållandet upphör. Till en arbetstages förfogande kan ställas en bostadslägenhet som en i lönen ingående förmån. En sådan s.k. löneförmånsbostad skall åtskiljas från bostad som hyrs ut till arbetstagaren på grundval av arbetsförhållandet. Bestämmelser om bostad som hyrts ut till arbetstagaren på grundval av arbetsförhållandet finns i 12 kap. lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995).

Bestämmelser om löneförmånsbostad finns däremot i 46 § lagen om arbetsavtal. Enligt

den har arbetstagaren rätt att använda löneförmånsbostaden sedan arbetsförhållandet upphört under den tid som i lagen om hyra av bostadslägenhet anges som uppsägningstid för hyresvärden. I nämnda lag föreskrivs att hyresvärdens uppsägningstid bestäms enligt arbetsavtalets giltighetstid. I regel är uppsägningstiden sex månader, om arbetsförhållandet har varat minst ett år, och annars tre månader. Om arbetsgivaren har hävt arbetsavtalet på någon annan grund än arbetstagarens sjukdom eller om arbetstagaren själv har sagt upp arbetsavtalet eller utan att iakttä uppsägningstid har hävt arbetsavtalet utan någon orsak som anges i 43 § lagen om arbetsavtal, är hyresvärdens uppsägningstid tre månader, om arbetsförhållandet har varat minst ett år, och annars en månad. Om arbetsförhållandet förutsätter boende i en viss fastighet, är arbetsgivarens uppsägningstid med avvikelse från vad som anges ovan en månad. Ett typiskt exempel på detta är arbete som gårdskarl.

Om arbetsförhållandet upphör med anledning av arbetstagarens död, har hans i lägenheten boende familj rätt att använda bostaden under tre månader efter dödsfallet eller, om arbetstagaren enligt vad som anges ovan hade haft rätt att använda bostaden efter arbetsförhållandets slut under en kortare tid än tre månader, nämnda tid.

Då vägande skäl påkallar det kan arbetsgivaren till arbetstagarens eller, om han avlidit, till hans familjs förfogande ställa en annan lämplig bostad. Arbetsgivaren skall betala de flyttningskostnader som föranleds härav.

Efter arbetsförhållandets slut får arbetsgivaren för användningen av lägenheten i vederlag per kvadratmeter uppbära högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skäligen maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller hans familj skall underrättas om att vederlaget uppbärs. Vederlaget får uppbäras från början av den månad som följer närmast efter det 14 dagar förflutit från det meddelandet gjordes.

Löneförmånsbostaden kan också vara en lägenhet som arbetsgivaren har hyrt. Då skall vad som i lagen om hyra av bostadslägenhet bestäms om uthyrning i andra hand iakttas. Enligt bestämmelserna i fråga har arbetstaga-

ren bl.a. rätt att fortsätta hyresförhållandet i stället för arbetsgivaren, om den ursprungliga hyresvärdens och arbetsgivaren har avtalat att hyresförhållandet skall upphöra. Arbetstagararen har också självständig rätt att motsätta sig den ursprungliga hyresvärdens uppsägning av arbetsgivaren.

Enligt 31 § lagen om arbetsavtal fortbestår arbetstagararens rätt att nyttja löneförmånsbostaden eller en bostad som hyrts ut på grundval av arbetsförhållandet även under den tid han, medan arbetsförhållandet varar, av i 27 § avsedd orsak eller på grund av sjukdom eller permittering inte utför arbete. Om vägande skäl det påkallar, kan arbetsgivaren också i sådana fall åt en arbetstagarare upplåta någon annan lämplig bostad för den tid avbrottet i arbetet varar.

Arbetsintyg. Enligt 47 § lagen om arbetsavtal har arbetstagararen rätt att få ett arbetsintyg då arbetsförhållandet upphör. Arbetsintyget skall ges, om arbetstagararen begär det. Arbetsintyget kan avfattas enligt ett kortare eller ett längre formulär. I ett intyg enligt det kortare formuläret får arbetsgivaren endast anteckna den tid arbetsförhållandet varat och arbetsuppgiftens art. Något annat får inte antecknas i intyget (HD:1994:56). Arbetstagararen ges ett intyg enligt det kortare formuläret, om han inte begär något annat.

I ett intyg enligt det längre formuläret antecknas utöver den tid arbetsförhållandet varat och arbetsuppgiftens art dessutom orsaken till att arbetsförhållandet upphör samt vitsord över arbetstagararens arbetsskicklighet, flit och uppförande. Arbetstagararen kan begära att både orsaken till upphörandet och vitsorden eller någondera av dessa uppgifter antecknas. Intyget får inte förses med något sådant märke eller utfärdas i sådan form som avser att om arbetstagararen lämna andra uppgifter än vad som framgår av intygets ordalydelse. En arbetstagarare som erhållit ett arbetsintyg enligt det kortare formuläret har rätt att senare få ett intyg enligt det längre formuläret (HD 1976 II 43). En arbetstagarare som begärt ett intyg enligt det längre formuläret men inte är nöjd med vitsorden har däremot inte rätt att få ett nytt intyg med annat innehåll (HD:1987:68).

Om arbetsintyg begärs senare än 10 år från

det arbetsavtalet upphörde, är arbetsgivaren skyldig att utge intyg endast om detta inte åsamkar honom oskäligen olägenhet. Under samma förutsättning är arbetsgivaren skyldig att på begäran utge nytt intyg i stället för arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört. En avlidens arbetstagararens närmaste anhöriga har likaså rätt att få arbetsintyg.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal. Bestämmelser om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal finns i 3 a kap. lagen om arbetsavtal. I det finns bestämmelser både om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal och om påföljderna för lagstridigt upphävande av arbetsavtal. Kapitlet har ett allmänt *tillämpningsområde*. Enligt 47 a § skall kapitlet tillämpas på upphävande av arbetsavtal, vilket omfattar såväl uppsägning som hävning av arbetsavtal. Dessutom skall iaktas vad som på andra ställen i lagen om arbetsavtal bestäms härom. Med hänvisningen åsyftas bl.a. de uppsägningstider som fastställts för olika situationer, bestämmelsen i 37 § 5 mom. om uppsägning av en arbetstagarare på grund av havandeskap eller under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet och bestämmelsen i 53 § 2 mom. om särskilt uppsägningsskydd för förtroendemän.

Bestämmelserna i 3 a kap. lagen om arbetsavtal tillämpas inte då ett arbetsavtal för viss tid upphör med stöd av lagens 36 § vid den avtalade arbetsperiodens utgång. Om arbetsavtalet har ingåtts i strid med lagens 2 § 2 mom., anses arbetsavtalet gälla tills vidare och då skall också bestämmelserna i 3 a kap. tillämpas.

Bestämmelserna om ersättning i 3 a kap. lagen om arbetsavtal tillämpas inte då arbetsavtalet sägs upp av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker (37 a §), i samband med överlåtelse av rörelse (40 §), i samband med arbetsgivarens konkurs eller död (41 §) eller i samband med saneringsförfarande (41 a §). I dessa fall bestäms ersättningsskyldigheten enligt den allmänna bestämmelsen om skadestånd i lagens 51 § 1 mom., där utgångspunkten är ersättning för skada som faktiskt åsamkats arbetstagararen. Bestämmelserna om ersättning i lagens 3 a kap. tillämpas inte heller när ett arbetsavtal har upphävts enbart i strid med grunderna i 43 § eller när ett ar-

betsavtal för viss tid har hävts i strid med grunderna i 3 §.

Om en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet minst en vecka utan att anmäla giltigt förfall, har arbetsgivaren enligt 44 § 2 mom. lagen om arbetsavtal rätt att anse arbetsavtalet hävt. I sådana fall tillämpas inte bestämmelsen i lagens 47 b § om hörande av arbetstagare samt arbetsgivarens upplysningsplikt och inte heller bestämmelsen i 47 c § om upphävande av arbetsavtal.

Innan ett arbetsavtal upphävs skall arbetsgivaren och arbetstagaren ges tillfälle att bli hörda enligt 47 b § lagen om arbetsavtal. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid hörandet, t.ex. förtroendemannen eller en arbetskamrat. Arbetstagarens skyldighet att höra arbetsgivaren gäller endast när arbetsavtalet upphävs med stöd av lagens 43 §. Försummelse av *hörande* leder inte till att upphävandet av arbetsavtalet är ogiltigt och några påföljder kan inte dömas för försummelse av hörandet i och för sig. Försummelse av hörande och av andra procedurbestämmelser kan dock beaktas då storleken av ersättning enligt lagens 47 f § fastställs.

Om ett arbetsavtal sägs upp på någon grund som avses i 37 a, 40, 41 eller 41 a § lagen om arbetsavtal, skall arbetsgivaren, konkursboet eller dödsboet i så god tid som möjligt upplysa arbetstagaren om grunderna för uppsägningen. Om åtgärden gäller flera arbetstagare, kan upplysningen lämnas arbetstagarna eller deras representanter gemensamt. Om arbetsgivaren enligt lag eller avtal eller någon annan föreskrift som binder honom är skyldig att förhandla med arbetstagarna eller deras representanter om ovan nämnd uppsägning, behöver någon upplysning inte lämnas. I praktiken har företag som regelbundet har minst 30 anställda sådan skyldighet enligt samarbetslagen. Bestämmelsen avser också samarbetsförfarandet inom den statliga och kommunala sektorn.

Enligt 47 c § lagen om arbetsavtal skall *upphävande av arbetsavtal meddelas* arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, får ett meddelande skickas per post. Har meddelandet skickats per post, anses arbetsavtalet ha blivit upphävt den sjunde dagen efter att meddelandet postades. Är arbetstaga-

ren på semester enligt lag eller avtal eller har han en minst två veckor lång fritidsperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av avtalet som grundar sig på meddelande som skickats per post ha blivit verkställt tidigast dagen efter semesterns eller fritidsperiodens sista dag. I rättspraxis har emellertid, med avvikelse från bestämmelsens ordalydelse, ansetts att om meddelandet de facto har mottagits redan före ovan nämnda tidsfrister anses arbetsavtalets upphävande ha skett vid tidpunkten för mottagandet (HD:1995:48). De grunder för upphävande av arbetsavtalet som avses i 3 och 40 § anses ha blivit återopade inom stadgad tid, om meddelandet har postats inom denna tid.

Enligt 47 d § lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne *grunderna för upphävande* av arbetsavtalet samt den dag då arbetsavtalet upphör. Enligt motiveringen till lagen skall av meddelandet framgå om arbetsavtalet upphävs av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker eller av en orsak som är beroende av arbetstagaren själv. Då arbetsavtalet upphävs av en orsak som beror av arbetstagaren kan man kräva en mer detaljerad utredning av grunderna än då det upphävs på kollektiva grunder. Som grund för upphävande under provotid räcker återopande av provotiden (RP 291/1990 rd s. 13). Om grunden inte meddelas eller om den grund som meddelas är bristfällig eller felaktig, kan detta beaktas vid den rättegång där ersättningens storlek fastställs. Domstolen kan inte lämna sådana grunder obeaktade som inte har meddelats men som arbetsgivaren kände till redan vid den tidpunkt då arbetsavtalet upphävdes (HD:1989:56). Arbetsgivaren kan dock åläggas att betala arbetstagarens rättegångskostnader i den mån det faktum att grunden inte meddelats eller felaktig grund meddelats anses ha lett till onödig rättegång eller till förlängd rättegång.

Enligt 47 e § lagen om arbetsavtal skall *tal* i ärende som gäller upphörande av arbetsavtal väckas inom två år efter att upphävandet av arbetsavtalet har verkställts eller skall anses ha verkställts. Om talan har väckts inom sex månader efter att ovan nämnda tid för väckande av talan har börjat

löpa, skall ärendet behandlas som brådiskande i alla instanser. Ovan nämnda tid om två år för väckande av talan gäller också sådant upphävande av arbetsavtal i samband med vilket ersättningsskyldigheten bestäms enligt lagens 51 § 1 mom.

Enligt 47 f § lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren i *ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal* betala lön för minst tre och högst 24 månader. Då ersättningens storlek fastställs skall beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, hur länge arbetsförhållandet fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att senare få arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet upphävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till upphävandet, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras därmed.

Om arbetsavtalet har upphört i strid med de grunder som anges i 3 §, kan ersättningen fastställas till ett mindre belopp än minimibeloppet. Arbetsgivaren kan inte dömas att betala skadestånd enligt 51 § utöver den ersättning som avses i 47 f § eller i stället för en sådan. I rättspraxis har det ansetts att om arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska skäl och produktionsorsaker som visar sig vara otillräckliga, bestäms ersättningen enligt 51 §, om inte arbetstagaren visar att uppsägningen har orsakats av skäl som berott på arbetstagarens person och som är förbjudna (HD:1994:97).

Har ett arbetsavtal upphävts i strid med de grunder om vilka stadgas i 37 §, skall domstolen enligt lagens 47 g §, om så yrkas, pröva om omständigheterna i ärendet är sådana att det finns förutsättningar för att fortsätta arbetsförhållandet eller att återuppta ett redan avslutat arbetsförhållande. Arbetstagaren skall framställa sitt *yrkande på fortsatt arbetsförhållande* inom sex månader efter att han har meddelats att arbetsavtalet upphävs, och arbetsgivaren sitt yrkande före utgången av uppsägningstiden. I samband med att förutsättningarna för att fortsätta arbetsförhållandet prövas skall domstolen, utom de förhållanden som kommit fram i saken, i sin helhet särskilt beakta orsakerna till uppsägningen, omfattningen av arbetsgivarens verk-

samhet och antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren samt den uppsagda arbetstagarens vilja och faktiska möjligheter att återvända till sitt tidigare arbete och hans förhållanden i övrigt.

Om domstolen anser att det finns förutsättningar för ett fortsatt arbetsförhållande, kan den enligt 47 h § lagen om arbetsavtal bestämma att arbetsgivaren skall betala ersättning enligt 47 f § eller en mindre alternativ ersättning. En alternativ ersättning bestäms då arbetsgivaren låter arbetsförhållandet fortsätta. Detta kan föreskrivas även då arbetsförhållandet redan har avslutats, för den händelse att arbetsgivaren inom den tid som fastställs genom domen erbjuder arbetstagaren antingen sådant arbete som det uppsagda arbetsavtalet förutsätter eller ett därmed jämfällbart arbete. Storleken av den alternativa ersättningen kan fastställas oberoende av den minimiersättning som stadgas i 47 f § 1 mom. Om någon skada inte har uppkommit, kan domstolen bestämma att någon ersättning inte behöver betalas.

Om det vid verkställigheten av en dom som avses ovan uppstår meningsskiljaktighet om vilken av de i domen fastställda ersättningarna som skall betalas, skall arbetsgivaren eller arbetstagaren enligt 47 i § lagen om arbetsavtal föra saken till den domstol som först har behandlat ärendet.

De bestämmelser i 3 a kap. lagen om arbetsavtal som gäller förfarandet vid upphävande av arbetsavtal är tvingande. De arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har hela landet som verksamhetsområde har rätt att genom kollektivavtal avvika från bestämmelserna och från 37 § 3 mom., som gäller tiden för återopande av en uppsägningssgrund. Denna, rätt omfattar dock inte 47 f §, som gäller lagstridigt upphävande av arbetsavtal. Riksomfattande centrala arbetsmarknadsorganisationer har rätt att genom kollektivavtal avvika också från lagens 47 f §.

Särskilda bestämmelser

Arbetsavtals ogiltighet och oskäligen villkor. Ett arbetsavtal är ett förmögenhetsrättsligt avtal på vilket rättshandlingslagen skall

tillämpas. De ogiltighetsgrunder som anges i 3 kap. rättshandlingslagen gäller således också arbetsavtal. Grunder för att en rättshandling skall vara ogiltig är bl.a. tvång, svikligt förledande, ocker och felskrivning.

Om ogiltighetsgrunderna enligt rättshandlingslagen föreligger har parterna i arbetsavtalet rätt att kräva att arbetsavtalet skall anses ogiltigt. Enligt 48 § lagen om arbetsavtal har arbetstagaren dessutom rätt att i stället för att åberopa avtalets ogiltighet säga upp avtalet att upphöra omedelbart. Arbetstagaren har dock inte rätt att säga upp avtalet, om ogiltighetsgrunden redan har förlorat sin betydelse. Uppsägning av arbetsavtalet att upphöra omedelbart avviker från åberopande av avtalets ogiltighet så till vida att ingendera parten i arbetsavtalet är skyldig att återställa redan utförda avtalsprestationer.

Arbetsgivaren har inte någon motsvarande uppsägningsrätt. Arbetsgivaren kan dock ha rätt att säga upp arbetsavtalet med stöd av 37 § lagen om arbetsavtal eller häva det med stöd av lagens 43 §, om arbetstagaren t.ex. har vilselett arbetsgivaren då arbetstagaren anställdes.

Enligt 48 § 2 mom. lagen om arbetsavtal har arbetstagaren rätt att åberopa avtalsvilkors ogiltighet i fråga om lönen så att arbetsavtalet förblir i kraft till övriga delar. Lönen bestäms då på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal enligt lagens 17 §. Bestämmelsen tar inte ställning till sådana fall då det inte finns något allmänt bindande kollektivavtal i branschen, men i sådana fall har det vanligen ansetts att lönen skall bestämmas enligt den ordinarie lön som betalas för arbetet i fråga.

Enligt 48 § 3 mom. lagen om arbetsavtal kan i arbetsavtalet ingående annat villkor än villkor som gäller lönen jämkas eller lämnas utan beaktande, om tillämpningen av villkoret i fråga uppenbarligen skulle stå i strid med god sed eller annars vara oskälig. Ett avtalsvillkor som gäller lönen kan dock jämkas med stöd av 36 § rättshandlingslagen (HD:1998:63). Om det inte är skäligt att de övriga villkoren i avtalet förblir i kraft, kan också de jämkas med stöd av 36 § rättshandlingslagen.

Omyndighet är en grund för att en rättshandling skall vara ogiltig. Enligt 49 § lagen

om arbetsavtal kan arbetsgivaren dock inte göra gällande att ett arbetsavtal är ogiltigt på grundval av omyndighet för den tid arbetstagaren har varit i arbete. Arbetsgivaren kan således inte t.ex. vägra betala lön för arbete som den omyndiga utfört. Arbetsgivaren kan inte heller upphäva arbetsavtal på grundval av omyndighet så länge den omyndiga fullgör sina skyldigheter enligt arbetsavtalet.

Om något villkor i ett arbetsavtal är ogiltigt för att det står i strid med en lagbestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren, förblir avtalet dock gällande till övriga delar enligt 50 § lagen om arbetsavtal. Ett enskilt ogiltigt villkor gör således inte hela avtalet ogiltigt. I stället för det ogiltiga villkoret iaktas den lagbestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren.

Skadeståndsskyldighet. Skadeståndslagen (412/1974) gäller i regel inte skadeståndsskyldighet i samband med avtalsförhållanden. Skadeståndsskyldigheten mellan parterna i ett arbetsavtal bestäms också huvudsakligen enligt lagen om arbetsavtal och inte enligt skadeståndslagen.

Den viktigaste bestämmelsen om skadeståndsskyldighet mellan parterna i ett arbetsavtal finns i 51 § lagen om arbetsavtal. Den tillämpas i regel på alla ersättningar som grundar sig på ett arbetsavtal eller lagen om arbetsavtal. Ett undantag utgör en del av de ersättningar som skall betalas på grundval av lagstridig uppsägning och som bestäms enligt lagens 47 f §. För bestämmande av ersättningar som skall betalas för lagstridigt upphävande av ett arbetsavtal har redogjorts ovan i samband med förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Enligt 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal skall en arbetsgivare som uppsåtligt eller av vårdslöshet försummar att fullgöra skyldigheter som härrör av lagen om arbetsavtal eller av arbetsavtalet ersätta arbetstagaren härigenom uppkommen skada. För att ersättningsskyldighet skall uppkomma krävs således uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida. Arbetsgivarens ersättningsskyldighet kan inte jämkas, utan arbetsgivaren är skyldig att betala full ersättning för den skada som åsamkats (HD 1974 II 40). Ersättningsskyldigheten kan däremot

nedsättas, om arbetstagaren har medverkat till uppkomsten av skadan.

Enligt 8 § 2 mom. lagen om arbetsavtal är arbetsgivaren också ansvarig för en skada som ställföreträdaren åsamkat arbetstagaren. Enligt 3 kap. 1 § skadeståndslagen har arbetsgivaren dessutom s.k. principalansvar för skada som en arbetstagare uppsåtligen eller av oaktsamhet åsamkar en annan arbetstagare eller en utomstående. Enligt fördelningsbestämmelsen i 6 kap. 2 § skadeståndslagen skall den skadelidande alltid i första hand rikta sitt krav på ersättning till arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan driva in den betalda ersättningen hos den arbetstagare som orsakat skadan. Arbetstagarens ersättningsskyldighet kan dock jämkas på samma grunder som arbetstagarens övriga skadeståndsskyldighet. För dessa grunder redogörs nedan.

I 51 § 2 mom. lagen om arbetsavtal finns en specialbestämmelse, enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren skada som förorsakas av att avtalsförhållandet upphör i förtid, om arbetsavtalet har hävts med stöd av 43 § lagen om arbetsavtal på grund av uppsåtligt eller vårdslöst förfarande från arbetsgivarens sida. I praktiken avser bestämmelsen sådana fall då arbetstagaren har hävt arbetsavtalet på grund av att arbetsgivaren har brutit mot avtalet. Skada som förorsakas av att avtalsförhållandet upphör i förtid består vanligen av arbetstagarens inkomstbortfall.

Enligt lagens 51 § 3 mom. skall en arbetstagare som uppsåtligen eller av vårdslöshet försummar att fullgöra skyldigheter som härrör av lagen om arbetsavtal eller av arbetsavtalet ersätta arbetsgivaren skada som arbetstagaren sålunda förorsakat. Arbetstagaren blir också ersättningsskyldig om arbetsgivaren häver arbetsavtalet med stöd av lagens 43 § på grund av arbetstagarens beteende eller om arbetstagaren i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada.

Arbetstagarens ersättningsskyldighet bestäms enligt de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen. Den ersättning som arbetstagaren skall betala jämkas enligt nämnda bestämmelse så att arbetstagaren förordnas att betala ett belopp som prövas skäligt med hänsyn till skadans storlek, handlingens beskaffenhet, skadevållarens ställning, den

skadelidandes behov och övriga omständigheter. Om arbetstagaren endast har gjort sig skyldig till lindrigt vållande, bestäms vanligen inget skadestånd. Om skadan har orsakats uppsåtligen bestäms däremot fullt skadestånd, om det inte av särskilda skäl prövas skäligt att skadeståndet nedsätts.

Stridsåtgärder kan också förorsaka den andra parten i arbetsavtalet skada. Enligt 51 § 4 mom. lagen om arbetsavtal betalas ersättning dock inte för skada som förorsakas av sådant avbrott i arbetet som avses i lagens 43 § 4 mom., om inte hävning av arbetsavtalet med anledning därav är tillåten. Enligt lagens 43 § 4 mom. får arbetsavtalet inte hävas på grund av en lagenligt verkställd strejk eller lockout. Ersättningsskyldighet kan givetvis ändå uppkomma, om den ena parten i arbetsavtalet i samband med avbrottet i arbetet gör sig skyldig till något annat sådant förfarande som förorsakar den andra parten i arbetsavtalet skada.

Arbetsavtal av internationell karaktär. Ett arbetsavtal anses vara av internationell karaktär, om det har anknytning till mer än en stat. Enligt 51 a § lagen om arbetsavtal bestäms den lag som skall tillämpas på ett arbetsavtal av internationell karaktär enligt konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, som medlemsstaterna i Europeiska unionen ingick den 19 juni 1980 (FördrS 30/1999), nedan Romkonventionen.

De bestämmelser som gäller den lag som skall tillämpas på arbetsavtal finns i artikel 6 i Romkonventionen. Om något lagval inte har gjorts i arbetsavtalet, skall arbetsavtalet enligt nämnda artikel vara underkastat lagen i det land där den anställda vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land. Om den anställda inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, skall lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget tillämpas på honom. Om det av de samlade omständigheterna emellertid framgår att arbetsavtalet har närmare anknytning till ett annat land, skall lagen i det landet tillämpas.

Romkonventionen tillåter lagval, dvs. val av den lag som skall tillämpas. Enligt artikel 3 i Romkonventionen skall lagvalet vara ut-

tryckligt eller med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter. Möjligheten till lagval i arbetsavtal begränsas dock av bestämmelsen i artikel 6.1, enligt vilken valet av lag inte får medföra att den anställda berövas det skydd som tillförsäkras honom enligt tvingande regler i den lag som skulle tillämpas om inget lagval gjorts.

I artikel 7 i Romkonventionen finns dessutom bestämmelser om internationellt tvingande regler. När lagen i ett visst land tillämpas enligt konventionen kan tvingande bestämmelser i lagen i ett annat land till vilket situationen har nära anknytning tillerkännas verkan, om och i den utsträckning som enligt lagen i det senare landet dessa regler skall tillämpas oavsett vilken lag som är tillämplig på avtalet. Vid bedömningen av om sådana tvingande regler skall tillerkännas verkan skall enligt konventionen hänsyn tas till deras art och syfte liksom till följderna av att de tillämpas eller inte tillämpas. Konventionen skall inte heller begränsa tillämpningen av regler i domstolslandets lag när de är tvingande oavsett vilken lag som i övrigt skall tillämpas på avtalet.

Den lag som skall tillämpas på arbetstagare som från utlandet utstationeras till Finland bestäms utgående från Romkonventionen. Dessutom skall dock hänsyn tas till direktiv 96/71/EG, som gäller utstationering av arbetstagare. Direktivet har genomförts i Finland genom lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999), som trädde i kraft den 16 december 1999. Enligt denna lag skall, oberoende av den lag om skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, vissa bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren.

Föreningsfrihet. I 13 § Finlands grundlag, som trädde i kraft den 1 mars 2000, finns bestämmelser om föreningsfrihet. Enligt dem innefattar föreningsfriheten rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. I bestämmelsen konstateras särskilt att den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen likaså är tryggad.

Bestämmelsen i 52 § 1 mom. lagen om ar-

betsavtal kompletterar den föreningsfrihet som ingår i grundlagen. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren och arbetstagaren inte hindra varandra och en arbetstagare inte en annan arbetstagare att tillhöra, ansluta sig till eller verka inom lovlig förening. Avtal om att inte tillhöra eller verka inom en förening är ogiltigt. Även om lagens 52 § inte särskilt nämner den s.k. negativa föreningsfriheten, dvs. rätten att inte tillhöra, ansluta sig till eller verka inom en förening, är den tryggad enligt ovan nämnda bestämmelse i grundlagen.

Kränkning av föreningsfriheten enligt 52 § 1 mom. lagen om arbetsavtal är en straffbar gärning. För lagens straffbestämmelser redogörs nedan.

I 52 § 2 mom. lagen om arbetsavtal föreskrivs om arbetstagarnas mötesfrihet. Arbetsgivaren skall tillåta arbetstagarna och deras fackliga organisationer att använda för ändamålet lämpliga utrymmen i arbetsgivarens besittning för sådana sammankomster och uppgifter inom organisationen som är nödvändiga för behandling av frågor om arbetsförhållanden. Mötesfriheten gäller sådana arbetsplatser där det finns minst 10 arbetstagare. Möten är tillåtna under mat- och andra pauser och utom arbetstiden. Utnyttjandet av mötesfriheten får inte föranleda störningar i företagets verksamhet. Arbetsgivaren har inte rätt att uppbära avgift för användningen av utrymmena.

I flera kollektivavtal har också överenskommit om arbetstagarnas mötesfrihet. Vanligen tillåter dessa bestämmelser i kollektivavtalen att den organisation som är part i kollektivavtalet och dess på arbetsplatsen verksamma fackavdelning, fackklubb eller motsvarande ordnar möten utom arbetstiden om ärenden som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen. I avtalen finns vanligen ganska detaljerade bestämmelser t.ex. om överenskommelser med arbetsgivaren om hållande av möten, val av mötesplats, arrangörernas ansvar och utomstående personers rätt att delta.

Förtroendemän. Bestämmelser som gäller förtroendemän finns i 53 § lagen om arbetsavtal. Med förtroendemän avses arbetsplatsens huvudförtroendemän och den för yrkesgruppen eller arbetssektionen valda förtro-

endemannen. Val av förtroendemans och förtroendemans ställning, uppgifter och behörighet regleras inte i lagen om arbetsavtal. Ställningen som förtroendemans grundar sig i allmänhet på kollektivavtal. Bestämmelserna om val av förtroendemans och om förtroendemans ställning, uppgifter och behörighet avviker något från varandra i kollektivavtalen för olika branscher. Förtroendemännen tillsätts vanligen av fackavdelningen och de representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalen. De kan representera fackavdelningen också i andra frågor som hänför sig till arbetsförhållandena och som har överenskommit i kollektivavtalen. Förtroendemännen har också rätt att få de upplysningar som är nödvändiga för att de skall kunna sköta sina uppgifter. I sitt avgörande HD:1993:163 anser högsta domstolen att en person som högre tjänstemän hade valt till kontaktperson inte skulle anses vara en i lagen om arbetsavtal avsedd förtroendemans, eftersom de högre tjänstemännen inte utgjorde någon bestämd yrkesgrupp och kontaktpersonen inte var en representant som tillsatts av en arbetstagar- eller tjänstemannaförening på arbetsplatsen för att representera de i föreningen organiserade arbetstagarna eller tjänstemännen.

I lagen om arbetsavtal finns vissa specialbestämmelser om förtroendemans rätt att representera arbetstagarna. Enligt lagens 30 § 2 mom. kan arbetsgivarens permitteringsrätt utvidgas genom avtal som ingås vid förhandlingar som avses i 8 § samarbetslagen. Avtal om permitteringsgrunderna kan ingås av arbetsgivaren tillsammans med de förtroendemän som avses i kollektivavtalen och den företrädare för personalen som avses i 5 § samarbetslagen. Enligt 30 a § lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren ge en i lagens 53 § avsedd förtroendemans förhandsmeddelande om permitteringen. Enligt lagens 30 b § skall arbetsgivaren ge arbetstagaren meddelandet om permittering personligen, om inte något annat avtalas mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Meddelandet om permittering skall ges till förtroendemannen för kännedom. Enligt lagens 47 b § har arbetstagaren rätt att anlita biträde vid hörande som föregår upphävande av ett arbetsavtal. Det är vanligen förtroendemannen som är biträde. Bestäm-

melser om förtroendemans uppgifter och rättigheter ingår också i arbetstidslagen, semesterlagen samt lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/1946).

I 53 § lagen om arbetsavtal finns bestämmelser om ersättning för förtroendemans inkomstbortfall och om uppsägningsskydd. Enligt 1 mom. är arbetsgivaren skyldig att ersätta den inkomst som förtroendemannen går miste om under arbetstiden vid underhandlingar med representanter för arbetsgivaren eller medan han annars verkar i uppgifter som avtalats med arbetsgivaren. Förtroendemannen skall komma överens med arbetsgivaren om den fritid han behöver för utförandet av sina uppgifter. Å andra sidan skall arbetsgivaren ge förtroendemannen befrielse från arbete i den mån som utförandet av uppgifterna skäligen kräver. I de flesta kollektivavtal finns detaljerade bestämmelser om ersättning av förtroendemans inkomstbortfall.

Enligt paragrafens 2 mom. får arbetsgivaren säga upp förtroendemans arbetsavtal endast om majoriteten av de arbetstagare vilkas förtroendemans han är ger sitt samtycke därtill. Enbart majoritetens samtycke är dock inte tillräckligt, utan de allmänna uppsägningsskälerna t.ex. enligt 37 § lagen om arbetsavtal skall också föreligga. Förtroendemannen kan också sägas upp om arbetet helt upphör och annat sådant arbete inte kan anordnas som motsvarar hans yrkesskicklighet. Bestämmelsen gäller också permittering (HD:1995:206). I rättspraxis har det ansetts att då den enda arbetstagaren på en arbetsplats som hör till en bestämd yrkessektion väljer sig själv till förtroendemans skall han inte åtnjuta särskilt uppsägningsskydd enligt lagens 53 § 2 mom. (HD:1997:211).

I de flesta kollektivavtal finns också bestämmelser om särskilt uppsägningsskydd för förtroendemän. I det allmänna avtalet mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund TT och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC avtalas t.ex. att om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige inte sägas upp eller permitteras, om inte verksamheten vid pro-

duktionsenheten helt avbryts. Om man tillsammans med huvudförtroendemannen gemensamt konstaterar att arbete som motsvarar hans yrke eller annars lämpar sig för honom inte kan erbjudas, kan man dock avvika från denna bestämmelse. När det gäller någon annan förtroendemanns än huvudförtroendemannens arbetsavtal hänvisas i det allmänna avtalet till grunderna enligt 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal. I kollektivavtalen finns också bestämmelser om kandidat skydd och efterskydd. Avsikten med dem är att ge också en arbetstagare som deltar som kandidat i valet av förtroendeman och en arbetstagare vars förtroendemannaupdrag har upphört särskilt skydd. De bestämmelser i förtroendemannavtalen som gäller uppsägningsskydd för förtroendemännen skall tillämpas också på grundval av ett allmänt bindande kollektivavtal.

Straffbestämmelser. Bestämmelser om straff för brott mot skyldigheterna enligt lagen om arbetsavtal finns i 47 kap. strafflagen, som gäller arbetsbrott, och i 54 § lagen om arbetsavtal. Allvarligare brott skall straffas enligt strafflagen och lindrigare brott enligt 54 § 4 mom. lagen om arbetsavtal. I 54 § 1—3 mom. lagen om arbetsavtal hänvisas endast till 47 kap. strafflagen.

I 47 kap. 3 § strafflagen finns bestämmelser om brott mot diskrimineringsförbudet i 17 § 3 och 4 mom. lagen om arbetsavtal. Enligt den förstnämnda paragrafen skall en arbetsgivare eller en företrädare för denne, som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i en ofördelaktig ställning på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning, hälsotillstånd, religion, samhälleliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet, för diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

I 47 kap. 4 § strafflagen föreskrivs om straffrättsligt skydd för arbetstagarrepresentanter. Enligt den skall en arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund säger upp, annars avskedar eller permitterar en

förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig eller en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990), om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter dömas till böter.

I 47 kap. 5 § strafflagen föreskrivs om brott mot arbetstagares organisationsfrihet. Enligt den skall en arbetsgivare eller en företrädare för denne eller en arbetstagare som hindrar en arbetstagare att grunda en lovlig facklig eller politisk förening eller att utnyttja sin rätt att ansluta sig eller höra till en sådan eller vara verksam inom den eller som hindrar arbetstagarna eller deras fackorganisation att på arbetsplatsen ställa upp eller välja en förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig eller en representant för personalen i koncernsamarbete, för kränkning av arbetstagares organisationsfrihet dömas till böter. För kränkning av arbetstagares organisationsfrihet döms även den som tvingar en arbetstagare att höra till en facklig eller politisk förening.

I 54 § 4 mom. lagen om arbetsavtal föreskrivs ytterligare att en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot lagens 24 § 4 mom., som gäller utgivande av löneintyg, 26 § 1 mom., som gäller arbetsgivarens kvittningsrätt, 47 §, som gäller arbetsintyg, eller 52 § 2 mom., som gäller arbetstagares mötesfrihet, skall för överträdelse av lagen om arbetsavtal dömas till böter.

Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § strafflagen. Till straff döms den mot vars förpliktelser gärningen eller försummelsen strider. Vid bedömningen av detta skall beaktas arten och omfattningen av hans uppgifter och befogenheter, hans yrkeskompetens och även i övrigt hans andel i att den lagstridiga situationen uppkommit eller fortgått.

Övervakning. Enligt 55 § lagen om arbetsavtal övervakas efterlevnaden av lagen av arbetarskyddsmyndigheterna samt de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått det riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser annars borde iakttagas i det ifråga-

varande arbetsavtalet eller arbetsförhållandet. Vid fullgörandet av sin övervakningsuppgift skall arbetarskyddsmyndigheterna intimt samarbeta med ovan nämnda föreningar.

Till sitt förfogande har arbetarskyddsmyndigheterna de tillsynsmedel som anges i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973). Ett vanligt sätt att utöva tillsyn är att förrätta inspektioner av arbetarskyddet på arbetsplatsen. Om det vid en inspektion observeras missförhållanden, skall förrättaren av inspektionen ge anvisningar för avhjälpan av missförhållandena. Om arbetsgivaren vägrar handla enligt anvisningarna eller om saken inte tål uppskov, kan myndigheten genom beslut förplikta arbetsgivaren att avhjälpa missförhållandena. Beslutet kan förstärkas med vite eller hot om att det som lämnats ogjort utförs på arbetsgivarens bekostnad eller att arbetet på arbetsstället eller del därav avbryts.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna har inte ovan nämnda tillsynsmedel till sitt förfogande. De som är anställda hos föreningarna har sålunda inte t.ex. lagstadgad rätt att få tillträde till arbetsplatserna och förrätta inspektioner där. I kollektivavtalen finns däremot bestämmelser om fackföreningsanställdas tillträde till en arbetsplats. Föreningarna kan däremot underrätta arbetarskyddsmyndigheterna om missförhållanden som de observerat och myndigheterna kan vidta ovan nämnda tillsynsåtgärder med anledning av anmälan.

2.2. Den internationella utvecklingen samt internationella bestämmelser och avtal som binder Finland

Allmänt

Regleringen av arbetsavtal och arbetsförhållanden har systematiskt genomförts på olika sätt i olika länder. En sådan enhetlig fundamental lag gällande arbetsförhållanden som den som tillämpas i Finland är inte på internationellt plan något vanligt sätt att reglera arbetsförhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare. I flera länder finns de bestämmelser som gäller arbetsgivarens och ar-

betstagarens rättigheter och skyldigheter utspridda i olika lagar.

I de europeiska stater som har betydelse för beredningen av den finska arbetsavtalslagen bestäms ramarna för regleringen utgående från Europeiska unionens lagstiftning. Medlemsstaterna är bl.a. bundna av de direktiv som rådet har antagit på arbetsrättens område och som varje medlemsstat har infört i sin nationella lagstiftning och anpassat så att de lämpar sig för respektive rättssystem.

Europeiska unionens arbetsrättsliga lagstiftning har hittills föranlett ändringar i den finska arbetsrätten men inte i dess systematik. De ändringar som har gjorts i lagen om arbetsavtal har hänfört sig till information om anställningsvillkoren, överlåtelse av rörelse, familjeledigheter och skydd vid graviditet, s.k. utstationerade arbetstagares ställning samt bestämmelser om de lagar som skall tillämpas på arbetsavtal av internationell karaktär.

Vid beredningen av rättsakter inom Europeiska unionen den senaste tiden har särskild uppmärksamhet fästs vid tryggande av ställningen för arbetstagare i atypiska anställningar. Målet har varit att säkerställa att arbetsvillkoren för anställda på deltid och visstidsanställda inte på grund av att arbetsförhållandet är på deltid eller tidsbundet är sämre än arbetsvillkoren för dem som är anställda på heltid.

Eftersom Europeiska unionens arbetsrättsliga direktiv på ett betydande sätt inverkar på innehållet i den nya arbetsavtalslagen, behandlas de här direktiv för direktiv.

Europeiska unionens direktiv som hör till området för arbetsavtalslagen

Direktivet om kollektiva uppsägningar och ändringen av det. I direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar och i direktiv 92/56/EEG om ändring av det finns bestämmelser om förfarandet vid uppsägning vilka skall tillämpas då arbetstagare sägs upp av ekonomiska skäl eller av produktionsorsaker, dvs. av orsaker som inte beror av arbetstagarna. Direktivet tillämpas inte på avtal för viss tid, anställda inom offentligrättsliga samfund eller offentliga inrättningar, man-

skap på sjöfartyg eller på arbetsförhållanden som upphör på grund av konkurs.

Innehållet i direktivet har behandlats i regeringens proposition med förslag till ändring av de arbetsrättsliga stadganden som har samband med avtalet om det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (RP 109/1992 rd). De ändringar som direktivet förutsätter genomfördes genom en ändring av lagen om samarbete inom företag (236/1993).

Direktivet om överlåtelse av företag. Genom direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter regleras tryggheten i arbetsförhållanden i samband med att ett företag, verksamheter eller delar av verksamheter inom gemenskapen överläts eller fusioneras.

Innehållet i direktivet har behandlats i regeringens proposition med förslag till ändring av de arbetsrättsliga stadganden som har samband med avtalet om det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (RP 109/1992 rd). De ändringar som direktivet förutsätter genomfördes genom en ändring av lagen om arbetsavtal (235/1993).

Direktivet om ändring av direktivet om överlåtelse av företag. I september 1998 antog Europeiska unionens ministerråd direktiv 98/50/EG om ändring av direktiv 77/187/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter. De viktigaste reformerna gäller direktivets tillämpningsområde samt konkurs- och saneringsituationer. Det nya direktivet skall träda i kraft nationellt senast den 17 juli 2001.

Definitionen av överlåtelse av företag ändrades något genom det nya direktivet. Direktivet gäller fortfarande lagenlig överlåtelse och fusion. Med avvikelse från kommissionens ursprungliga förslag avstod man inte från att koppla definitionen till lag. Enligt b punkten i definitionen av direktivets räckvidd skall med överlåtelse förstås "överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva

ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet". Definitionen motsvara EG-domstolens tidigare rättspraxis och också gammal rättspraxis i Finland.

Direktivet skall tillämpas på privata företag och dessutom på offentliga företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. I direktivet definieras inte närmare vad som avses med offentliga företag. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter skall dock inte betraktas som en överlåtelse enligt direktivet. Denna gränsdragning torde basera sig på fallet Henke i EG-domstolen (C-298/94).

Definitionen av överlåtelse, förvärvare och arbetstagarrepresentanter motsvarar i praktiken de tidigare definitionerna. Ett undantag är dock att definitionen av arbetstagarrepresentanter har utvidgats till att gälla också dem som representerar arbetstagarerna i företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan. I det nya direktivet finns dessutom en specialbestämmelse, enligt vilken direktivet också skall tillämpas på anställningsförhållanden på deltid och tidsbegränsade anställningsförhållanden. Direktivet skall också tillämpas på uthyrningsarbete, om ett företag som hyr ut arbetskraft överläts. Däremot förutsätter direktivet inte att de uthyrda arbetstagarerna i samband med överlåtelse av det företag som använder dem ställer sig till förvärvarens förfogande.

Den grundläggande bestämmelsen i det gamla direktivet har bibehållits i det nya direktivet. Enligt den övergår endast de rättigheter och skyldigheter som grundar sig på ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen från överlåtaren till förvärvaren. Medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren skall vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som uppkommit före överlåtelse. Till denna del har ordalydelsen i direktivet mjukats upp, för i det gamla direktivet begränsades medlemsstaternas frivilliga bestämmelser om överlåtarens ansvar inte till skyldigheter som uppkommit före överlåtelse. Till denna del har ordalydelsen i direktivet mjukats upp, för i det gamla direktivet begränsades medlemsstaternas frivilliga bestämmelser om överlåtarens ansvar inte till skyldigheter som uppkommit före överlåtelse.

I det nya direktivet framhävs överlåtarens skyldighet att informera förvärvaren om alla rättigheter och skyldigheter som kommer att

överlåtas på förvärvaren. Underlåtenhet att informera påverkar dock inte arbetstagarnas rättigheter.

Förvärvaren skall fortfarande vara skyldig att iakttä det kollektivavtal som binder överlåtaren till dess avtalets giltighetstid har löpt ut. Denna skyldighet får dock begränsas genom bestämmelser om att det kollektivavtal som binder överlåtaren skall iakttas i minst ett år.

Det uppsägningsförbud i samband med överlåtelse av ett företag som ingår i det nya direktivet motsvarar det gamla direktivet. En överlåtelse utgör inte i sig lagligt skäl för uppsägning, men direktivet hindrar inte uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

I det nya direktivet finns en betydande gränsdragning när det gäller överföring av rättigheter och skyldigheter i samband med konkurs och saneringsförfarande. Om överlåtaren har försatts i konkurs, överförs de rättigheter och skyldigheter som grundar sig på anställningsförhållanden över huvud taget inte på förvärvaren. De rättigheter och skyldigheter som inte överförs begränsar sig således inte enbart till fordringar som har förfallit. Medlemsstaterna får dock föreskriva annorlunda om överföringen av rättigheter och skyldigheter vid konkurs.

Medlemsstaterna får dessutom föreskriva att de skulder på grund av ett anställningsförhållande som har förfallit till betalning före överlåtelsen eller innan saneringsförfarandet inleddes inte skall övergå på förvärvaren då ett företag som är föremål för saneringsförfarande överlåts, om arbetstagarna har rätt till skydd enligt rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens, och att arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna kan komma överens om ändringar i arbetstagarnas anställningsvillkor för att skydda arbetstillfällena, i den utsträckning den nationella lagstiftningen har tillåtit ett sådant förfarande också tidigare. Medlemsstaterna skall dessutom vidta lämpliga åtgärder för att hindra att insolvensförfaranden används på ett felaktigt sätt så att arbetstagarna därigenom berövas sina rättigheter.

De bestämmelser som gäller arbetstagarrepresentanternas ställning kvarstår oförändrade i sak. Arbetstagarrepresentanterna bibehåller i regel sin ställning trots överlåtelsen. Ett undantag utgör dock de fall då villkoren för förnyad utnämning av arbetstagarrepresentanterna eller för förnyat inrättande av arbetstagarrepresentationen uppfylls i samband med överlåtelsen.

De bestämmelser som gäller information och hörande har också i huvudsak bibehållits oförändrade. Till förteckningen över det som överlåtaren och förvärvaren skall informera om har fogats tidpunkten eller föreslagen tidpunkt för överlåtelsen. I enlighet med det gamla direktivet skall överlåtaren ge denna information i god tid innan överlåtelsen genomförs och förvärvaren i god tid, och i vart fall innan hans arbetstages arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.

Överlåtaren och förvärvaren skall dessutom i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna beträffande planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna för att söka nå en överenskommelse.

Ansvarsfördelningen i samband med koncerner har förtydligats i det nya direktivet. Enligt det nya direktivet skall kraven på information och samråd gälla oberoende av om det beslut som leder till överlåtelsen fattas av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren. När det gäller påstådd överträdelse av kraven på information och samråd kan argumentet att arbetsgivaren inte fått information av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren inte godtas som ursäkt.

Det får fortfarande nationellt föreskrivas att kraven på information och samråd endast skall gälla företag där antalet anställda överstiger ett visst antal.

Direktivet om information om anställningsvillkoren. Enligt direktiv 91/533/EEG om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet har en arbetstagare rätt att av arbetsgivaren i skriftlig form få uppgifter om de väsentliga punkterna i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. I direktivet ingår en förteckning över vad som anses som väsent-

liga punkter i ett anställningsförhållande. I direktivet finns dessutom bestämmelser om förfarandet då informationen lämnas.

Innehållet i direktivet har behandlats i regeringens proposition med förslag till lag om ändring av 4 § lagen om arbetsavtal (RP 239/1993 rd). De ändringar som direktivet förutsätter genomfördes genom lagen om ändring av lagen om arbetsavtal (1354/1993).

Direktivet om skydd vid graviditet. Syftet med direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar är att förbättra arbetarskyddet för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. I direktivet finns dessutom bestämmelser som gäller arbetstagarnas ställning och rättigheter.

Innehållet i direktivet och dess verkningar har behandlats i regeringens proposition med förslag om godkännande av vissa bestämmelser i Gemensamma EES-kommitténs beslut nr 7/94 om ändring av protokoll 47 och vissa bilagor till EES-avtalet (RP 56/1994 rd). För uppfyllande av de minimikrav som direktivet ställer avlät regeringen till riksdagen en proposition med förslag till lag om ändring av 34 § lagen om arbetsavtal (RP 108/1994 rd). De ändringar som direktivet förutsätter genomfördes genom lagen om ändring av lagen om arbetsavtal (824/1994).

Direktivet om föräldraledighet. Avtalet om föräldraledighet mellan de allmänna branschövergripande organisationerna på europainivå, den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), blev bindande för medlemsstaterna genom Europeiska unionens råds direktiv 96/34/EG, som antogs den 3 juni 1996. Medlemsstaterna skulle bringa sina lagar och andra författningar i överensstämmelse med direktivet och det ramavtal som återfinns i bilagan till det senast den 3 juni 1998.

Syftet med avtalet om föräldraledighet är att göra det lättare att förena arbetsliv och familjeliv samt att främja jämställdheten mellan kvinnor och män genom att fastställa

minimikrav för föräldraledighet. Innehållet i direktivet har behandlats i regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om arbetsavtal (RP 37/1998 rd). De bestämmelser i lagen om arbetsavtal som gäller familjeledighet reviderades genom lagen om ändring av lagen om arbetsavtal (357/1998).

Direktivet om utstationerade arbetstagare. Genom Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster samordnas den kärna av medlemsstaternas tvingande regler för minimiskydd för arbetstagare som arbetsgivarna skall följa i det tillfälliga anställningslandet, dvs. i värdlandet, när de stationerar ut arbetstagare där vid tillhandahållande av tjänster. Direktivet innefattar ingen harmonisering av innehållet i medlemsstaternas regler om arbets- och anställningsvillkor, utan det förpliktar staterna att utsträcka vissa av sina bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor till arbetstagare som stationeras ut på deras territorium.

Innehållet i direktivet har behandlats i regeringens proposition med förslag till lag om utstationerade arbetstagare och till ändring av vissa lagar som har samband med den (RP 138/1999 rd). De krav som direktivet ställer har uppfyllts genom lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999), som trädde i kraft den 16 december 1999.

Direktivet om deltidarbete. Direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS antogs den 15 december 1997. Medlemsstaterna skulle sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 20 januari 2000.

Syftet med ramavtalet om deltidarbete är att eftersträva att all diskriminering av deltidarbete upphör och att förbättra kvaliteten på deltidarbetet. Syftet är också att underlätta utvecklingen av deltidarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisation av arbetstiden på ett sätt som tar hänsyn till både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. Avtalet tillämpas på deltidarbete i arbets- eller anställningsförhållande.

I avtalet avses med "deltidsarbetande" en anställd vars normala arbetstid, beräknad på

veckobasis eller som ett genomsnitt, understiger den normala arbetstiden för en jämförbar heltidsarbetande. I avtalet definieras också vad som avses med jämförbar heltidsarbetande.

När det gäller anställningsvillkoren får deltidssarbete enligt avtalet inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

När det gäller anställningsförhållandena för deltidssarbete skall, när det är lämpligt, principen om tidsproportionalitet (pro rata temporis -principen, dvs. rättigheterna och skyldigheterna bestäms i förhållande till arbetstiden) tillämpas. När det finns objektiva skäl för det kan medlemsstaterna dock låta rätten till särskilda arbetsvillkor vara beroende av anställningstid, arbetstid eller lönevillkor. Dessa krav skall ses över med jämna mellanrum.

Om en arbetstagare vägrar att övergå från heltidsarbete till deltidssarbete eller omvänt skall detta inte i sig vara giltig grund för uppsägning. Detta skall dock inte påverka möjligheten att säga upp arbetstagaren av andra orsaker, som är hänförliga till det aktuella företags drift.

Arbetsgivaren skall så vitt möjligt ta hänsyn till en arbetstagares begäran att få övergå från heltidsarbete till deltidssarbete när ett sådant blir tillgängligt inom företaget eller att få övergå från ett deltidssarbete till ett heltidsarbete eller att öka sin arbetstid, om denna möjlighet uppkommer. Arbetsgivaren skall så vitt möjligt lämna upplysningar om tillgängliga deltids- och heltidsarbeten inom företaget för att underlätta övergången från en arbetsform till en annan. Av arbetsgivaren förutsätts också så vitt möjligt åtgärder som kan underlätta övergång till deltidssarbete på alla nivåer inom företaget. Hänsyn skall också tas till deltidssarbetandes möjligheter att genomgå yrkesutbildning, deras karriärmöjligheter och arbetskraftens rörlighet.

De krav som direktivet om deltidssarbete ställer föreslås bli uppfyllda genom detta lagförslag till den del de hör till arbetsavtalslagens område.

Direktivet om visstidsarbete. Direktiv

1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP antogs den 28 juni 1999. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 10 juli 2001.

Syftet med ramavtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. Syftet med avtalet är dessutom att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

Avtalet gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat. Medlemsstaterna kan, efter samråd med arbetsmarknadens parter, besluta att avtalet inte skall gälla inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller anställningskontrakt som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.

I avtalet avses med "vistidsanställd" en person som har ett anställningskontrakt som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställs på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse. I avtalet definieras också vad som avses med "jämförbar tillsvidareanställd".

Diskriminering förbjuds i klausul 4 i avtalet. När det gäller anställningsvillkor skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (pro rata temporis -principen) tillämpas. Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

Medlemsstaterna skall sträva efter att för-

hindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningskontrakt. Enligt avtalet skall detta eftersträvas genom bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning eller om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar eller om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar skall betraktas som på varandra följande eller som tillsvidareanställningar.

Arbetsgivaren skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör i möjligaste mån underlätta för visstidsanställda att få tillgång till lämplig fortbildning för att öka deras yrkeskunskande, deras karriärmöjligheter och deras möjligheter till yrkesörlighet.

De krav som direktivet om visstidsarbete ställer föreslås bli uppfyllda genom detta lagförslag till den del de hör till arbetsavtalslagens område.

Internationella arbetsorganisationens konventioner

Finland har ratificerat flera av Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner som innehåller bestämmelser vilka hör till arbetsavtalslagens område. Till dessa konventioner hör bl.a. konvention nr 87 (FördrS 45/1949, RP 58/1949 rd), som gäller facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, samt konvention nr 98 (FördrS 32/1951, RP 19/1951 rd), som gäller tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. Skyddet för organisationsrätten kompletteras av konvention nr 135 (FördrS 84/1976, RP 117/1973 rd), som gäller arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet.

År 1970 ratificerade Finland konvention nr 111 (FördrS 63/1970, RP 57/1961 rd och RP

94/1969 rd), som gäller diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, och år 1983 konvention nr 156 (FördrS 72/1983, RP 86/1982 rd), som gäller lika möjligheter och lika behandling för manliga och kvinnliga arbetstagare (arbetstagare med familjeansvar). Den med tanke på arbetsavtalslagen kanske viktigaste konventionen är konvention nr 158 (FördrS 114/1992, RP 218/1983 rd och RP 87/1991 rd), som Finland ratificerade 1992 och som gäller uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Andra ILO-konventioner som hör till arbetsavtalslagens område är dessutom konvention nr 29 (FördrS 44/1935, RP 63/1934 rd), som gäller tvångs- eller obligatoriskt arbete, konvention nr 100 (FördrS 9/1963, RP 104/1952 rd och RP 47/1962 rd), som gäller lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, konvention nr 105 (FördrS 17/1960, RP 39/1959 rd), som gäller avskaffande av tvångsarbete, konvention nr 138 (FördrS 87/1976, RP 113/1974 rd), som gäller minimiålder för tillträde till arbete, konvention nr 181 (RP 268/1998 rd), som gäller privata arbetsförmedlingsbyråer, och konvention nr 182 (RP 170/1999 rd), som gäller förbud mot och omedelbara insatser för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete.

Innehållet i konventionerna behandlas i regeringens propositioner till riksdagen om ratificering av respektive konvention, vilka nämns ovan.

Den europeiska sociala stadgan (Europarådet)

Den europeiska sociala stadgan upprättades 1961 och den kompletterades med ett tilläggsprotokoll 1988. Stadgan trädde internationellt i kraft 1965. Finland blev fördragslutande part i stadgan 1991. Stadgan har reviderats efter det. Vid utrikesministeriet pågår beredningen av regeringens proposition om godkännande av den reviderade sociala stadgan.

Av de artiklar i stadgan som hör till arbetsavtalslagens område har Finland godkänt artikel 4.5, som gäller rätt till avdrag på lönen, artikel 5, som gäller arbetsgivarnas och arbetstagarnas rätt att organisera sig, artikel 7.5, som tryggar unga arbetstgares och lär-

lingars rätt till skälig lön eller annan lämplig gottgörelse, och artikel 8.2, som skyddar gravida arbetstagare och arbetstagare som håller moderskapsledighet mot uppsägningar. Lagförslaget överensstämmer med kraven i ovan nämnda punkter i stadgan.

Finland har inte godkänt artikel 4.1, som gäller rätt till tillräcklig lön, artikel 4.4, som gäller rätt till skälig uppsägningstid, artikel 8.1, i fråga om vilken tillsynspraxis har förutsatt minst sex veckors obligatorisk moderskapsledighet med lön, och inte heller artikel 8.3, som gäller ledighet med lön för mödrar som ammar sina barn. Lagförslaget gör det inte möjligt att godkänna nämnda punkter.

2.3. Bedömning av nuläget

Totalrevideringen av lagen om arbetsavtal vid ingången av 1970-talet genomfördes vid en tidpunkt då lönearbete utfördes i långvariga arbetsförhållanden som kunde vara t.o.m. hela arbetskarriären. Också i bestämmelserna i lagen om arbetsavtal ansågs ett arbetsförhållande på heltid som var i kraft tills vidare som ett s.k. normalt arbetsförhållande. Strukturomvandlingen inom produktionen och i branscherna, som den internationaliserade verksamhetsmiljön ytterligare har påskyndat, har ställt ökade krav på konkurrenskraft för företagen. Företagens verksamhetsmiljö har samtidigt förändrats så att den i allt högre grad präglas av instabilitet och osäkerhet, vilket har medfört behov av att reagera på förändringar i snabbare takt. I synnerhet på 1990-talet har man krävt sådan flexibilitet av regleringen av arbetslivet som beaktar företagens behov i föränderliga förhållanden.

Arbetsmarknaden har svarat på de förändringar som skett i samhället bl.a. i form av ändringar av formerna för utnyttjandet av arbetskraften. Arbetskraftsundersökningar visar att andelen s.k. atypiska anställningar ökade på 1990-talet. Ökningen visade sig i synnerhet som en ökning av antalet tidsbundna arbetsförhållanden och delvis också som en ökning av antalet arbetsförhållanden på deltid. Av de nya arbetsförhållanden år 1997 som varade kortare tid än ett år var 47 % tidsbundna arbetsförhållanden på heltid och 15 % tidsbundna arbetsförhållanden på deltid, medan 38 % av löntagarna anställdes i

arbetsförhållanden som gäller tills vidare. När det gäller alla arbetsförhållanden 1997 var ca 82 % anställda i arbetsförhållande som gäller tills vidare, 14 % i tidsbundet heltidsarbete och ca 4 % i tidsbundet deltidarbete. Av de arbetsförhållanden år 1999 som varade en kortare tid än ett år var 46 % arbetsförhållanden som gäller tills vidare, 40 % tidsbundna arbetsförhållanden på heltid och 14 % tidsbundna arbetsförhållanden på deltid.

Senaste årtionde framfördes allt oftare sådana bedömningar att en del av arbetskraften permanent kommer att övergå till kortvariga arbetsförhållanden och att arbetskarriären i allt högre grad kommer att utgöras av en växling mellan arbetslöshets- och arbetsperioder. Arbete av ny typ, såsom distansarbete, uthyrningsarbete, arbete i arbetsandelslag och frivilligt företagarbete samt arbete som utförs enligt uppdrag blev allt vanligare på 1990-talet.

Också företagsverksamheten håller på att förändras i och med att underleveransarbete och samarbete mellan företag som bildar nätverk ökar. Företagsstrukturerna är oftare än tidigare föremål för förändringar. Detta har ökat antalet överlåtelser av rörelse och fusioner. Informationstekniken som utvecklas i snabb takt förändrar också arbetsbilden. Det ökade distansarbetet är ett tecken på denna förändring.

Arbetslagstiftningen har traditionellt till stora delar grundat sig på tvingande bestämmelser, med vilka den svagare parten i arbetsförhållandet, arbetstagaren, har skyddats. Å andra sidan har en tillräcklig avtalsbalans i arbetsförhållandena vid sidan av den tvingande regleringen också förverkligats med hjälp av kollektivavtal. De viktigaste arbetslagarna, liksom också lagen om arbetsavtal, tillåter att de arbetsmarknadsorganisationer som representerar arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om de anställningsvillkor som särskilt nämns i lagen på ett sätt som avviker från lagen. Med stöd av lagen om kollektivavtal har arbetsmarknadsorganisationerna dessutom en omfattande avtalsrätt om villkor som skall iaktas "vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt". Kollektivavtalens rättsliga ställning i anställningsvilkorens hierarkiska system har genom den

tvingande bestämmelsen i 6 § lagen om kollektivavtal ordnats så att en bestämmelse i kollektivavtalet går före ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot kollektivavtalet.

De förändringar som har skett i närings- och arbetslivet har stärkt en utveckling som går i en allt mer dynamisk riktning: man vill omarbota avtalsvillkoren å ena sidan i enlighet med företagets behov och till buds stående möjligheter så att anställningsvillkoren kan anpassas till rådande förhållanden vid respektive tidpunkt och å andra sidan med beaktande av arbetstagarens personliga behov och livssituation. I praktiken har diskussionen om att ge arbetsplatserna större beslutanderätt då avtal om anställningsvillkoren ingås lett till att i de riksomfattande kollektivavtalen i varierande grad har tagits in möjligheter för de lokala parterna att inom de gränser kollektivavtalen ställer avtala om lösningar som gäller en viss arbetsplats.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

3.1. Mål och medel

Den gällande lagen om arbetsavtal har under årens lopp ändrats över 20 gånger både när det gäller större sakhelheter och detaljer. Bl.a. har bestämmelserna om skydd mot diskriminering, uppsägningskydd, förfarandet vid upphävande av arbetsavtal, arbetsgivarens s.k. återanställnings- och utbildningskyldigheter, familjepolitiska ledigheter, konkurrensförbudsavtal, internationellrättsliga arbetsförhållanden, (skade)ersättningar och information om anställningsvillkoren ändrats eller sådana bestämmelser tagits in i lagen som nya. Dessa reformer har ändrat och utvidgat lagens innehåll på ett väsentligt sätt. Också rättspraxis har på ett avgörande sätt inverkat på tolkningen av lagen.

Den lagstiftning som gäller anställningsskydd reviderades på 1980-talet. Syftet med reformerna var att förbättra arbetstagarens rättsskydd då arbetsgivaren säger upp en arbetstagare. I lagstiftningen infördes bestämmelser om förfarandet vid uppsägning och permittering, förhandlingsskyldighet, behandling av uppsägningsärenden i domstol

och ersättning vid olagligt upphävande av arbetsförhållande. Möjligheten att använda arbetsavtal för viss tid begränsades så att ett avtal kan ingås för viss tid endast av motiverade skäl som anges i lagen. Rätten att häva ett arbetsavtal med åberopande av provotid och rätten att säga upp arbetsavtal på grund av överlåtelse av rörelse begränsades. Mera detaljerade bestämmelser än tidigare om innehållet i rätten att säga upp ett arbetsavtal av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker togs in i lagen om arbetsavtal år 1988. Samtidigt reviderades samarbetsförfarandet och de formella kraven för förhandlingar skärptes. Också de bestämmelser som gäller permittering har ändrats. Avsikten med den bestämmelse om deltidarbete som fogats till lagen har likaså varit att förbättra arbetstagarens anställningsskydd.

Regleringen av anställningsskyddet har utvecklats stegvis sedan riksdagen med avvikelse från regeringens proposition fogade en bestämmelse om uppsägningsgrunder till lagen om arbetsavtal. Problem när det gäller tolkningen av bestämmelserna har inte kunnat undvikas till alla delar. De krav som ställs på lagens enhetlighet och de nya dragen i arbetsförhållandenas utveckling förutsätter således en systematisering av bestämmelserna om anställningsskydd.

Tolkningen av vissa bestämmelser har försvårats av att motiveringen till dem är knapphändig eller bristfällig. Därför har rättspraxis format tillämpningen av vissa bestämmelser i lagen om arbetsavtal. Vid sidan av bestämmelserna om anställningsskydd har i synnerhet bestämmelserna om lagens tillämpningsområde, förhinder för arbete, lönebetalning, minimivillkor för ett arbetsförhållande och skadeståndsskyldighet medfört tolkningsproblem.

Lagen om arbetsavtal är den fundamentala lagen inom arbetslivet. Den skall tillämpas i alla sådana rättsförhållanden där arbete utförs på det sätt som avses i lagens 1 § mot vederlag för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och uppsikt. Eftersom lagen skall iaktas såväl på små som på stora arbetsplatser, måste bestämmelserna vara tillräckligt tydliga, exakta och lättlästa. Målet är att lagens innehåll skall framgå direkt på basis av texten i bestämmelserna för var och en som

skall tillämpa den. Uttrycken i bestämmelserna har dessutom moderniserats.

Vid uppläggningsen av lagförslaget har en så stor följdriktighet som möjligt eftersträvat. Följdriktiga bestämmelser underlättar tillämpningen av dem och ökar rättssäkerheten och förutsägbarheten.

Lagförslaget har 13 kapitel. I första kapitlet ingår de allmänna bestämmelser som skall tillämpas i arbetsförhållanden, i andra kapitlet ingår bestämmelser om arbetsgivarens förpliktelser och i tredje kapitlet om arbetstagarernas skyldigheter. I fjärde kapitlet föreslås bestämmelser om familjeledighet och i femte kapitlet om permittering. Bestämmelser om anställningsskydd skall ingå i sjätte, sjunde, åttonde och nionde kapitlet. I sjätte kapitlet föreslås allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal, i sjunde kapitlet om uppsägningsgrunder och i åttonde kapitlet om hävningsgrunder. I nionde kapitlet föreslås bestämmelser om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal. I förslagets 10 kap. ingår bestämmelser om arbetsavtals ogiltighet och om oskäliga villkor och i 11 kap. om arbetsavtal av internationell karaktär. Det föreslås att bestämmelser om arbetsavtalsparternas skadeståndsskyldighet skall ingå i 12 kap. och i det sista 13 kap. föreslås särskilda bestämmelser bl.a. om arbetstagarnas representanter, dvs. förtroendeombud.

Den föreslagna arbetsavtalslagen innehåller bestämmelser om ingående och upphävande av arbetsavtal samt om arbetsavtalsparternas rättigheter och skyldigheter medan arbetsförhållandet pågår. Lagen skall fortfarande grunda sig på principen om skydd för den svagare parten i ett arbetsförhållande, dvs. arbetstagarerna. Detta framgår bl.a. av att lagen skall vara tvingande rätt, om inte något annat uttryckligen bestäms. Av den fundamentala lagen inom arbetslivet krävs å andra sidan också tillräcklig flexibilitet. Den skall vara tillämplig i olika stora företag och arbetsgivar sammanslutningar i alla branscher.

Vid beredningen av bestämmelserna i den föreslagna lagen har hänsyn tagits till vedertagen kollektivavtalspraxis. I förslagets 13 kap. 7 § finns bestämmelser om sådana frågor som arbetsgivarernas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar med avvikelse från annars tvingande bestämmelser kan avtala

om genom kollektivavtal i enlighet med de praktiska behoven i branschen.

Vid beredningen av lagförslaget har hänsyn tagits till de internationella förpliktelser som binder Finland och som har verkningar med tanke på dessa frågor. Bestämmelserna har utformats så att de krav som ingår i direktivet om visstidsarbete, direktivet om deltidsarbete och direktivet om ändring av direktivet om överlåtelse av företag uppfylls genom denna proposition till den del som gäller arbetsavtalslagen.

3.2. De viktigaste förslagen

När det gäller utgångspunkterna och huvudlinjerna överensstämmer lagförslaget med den gällande lagen om arbetsavtal. Jämfört med den gällande lagen syns skillnaderna förutom i lagens uppläggning och det nya skrivsättet också i vissa nya bestämmelser. Innehållet i bestämmelserna har påverkats bl.a. av bestämmelserna om grundläggande fri- och rättigheter i den nya grundlagen.

Lagens tillämpningsområde bestäms i enlighet med liknande kännetecken för ett arbetsförhållande som tillämpningsområdet för den gällande lagen om arbetsavtal. Lagen skall tillämpas på sådana avtal genom vilka en arbetstagar personligen förbinder sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. I oklara eller tvistiga fall skall arbetsförhållandets rättsliga karaktär alltjämt bedömas genom helhetsprövning.

I lagförslaget finns en uttrycklig bestämmelse om undantagen från tillämpningsområdet. Med avvikelse från den gällande lagen föreskrivs att arbetsavtalslagen inte skall tillämpas på sedvanliga fritidsaktiviteter. Utanför lagens tillämpningsområde lämnas bl.a. frivilligarbete som utförs för att hjälpa medmänniskorna och arbete som utförs i idrottsföreningar och andra föreningar bl.a. för ungdomars bästa i annat syfte än förtjänstsyfte.

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid binder avtalsparterna den avtalade tiden och avtalet kan upphävas under avtalstiden endast på grunder som gäller hävning till följd av allvarligt avtalsbrott från någondera avtalspartens sida. Parterna kan dock komma överens om en provotid som börjar när arbetet in-

leds och varar högst fyra månader. Under prøvotiden kan avtalet hävas enligt 1 kap. 4 § utan uppsägnings- och hävningsgrunder. Hävningen får dock inte vara diskriminerande eller annars ovidkommande. Det föreslås att arbetsgivarens och arbetstagarens avtalsrätt begränsas i avtal på viss tid som understiger åtta månader så att det får avtalas att högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller får vara prøvotid.

I de föreslagna bestämmelserna har man strävat efter att närma arbetsavtal som gäller tills vidare och arbetsavtal som ingåtts för viss tid till varandra. I lagen föreslås bestämmelser om intjänande av anställningsförmåner när det gäller arbetstagare i upprepade arbetsförhållanden för viss tid hos samma arbetsgivare. Arbetsgivaren åläggs att beakta deltidanställdas och visstidsanställdas ställning så att också de skall informeras om platser som blir eller är lediga. När arbetsgivaren behöver ny arbetskraft skall han eller hon dessutom vara skyldig att i första hand erbjuda dem som arbetar på deltid merarbete.

De minimianställningsvillkor som skall iakttas i ett arbetsförhållande skall alltså bestämmas i enlighet med det allmänt bindande kollektivavtalet. Det föreslås dock att kollektivavtalens allmänt bindande verkan skall stärkas och preciseras på flera sätt.

I den föreslagna lagen skall uttryckligen föreskrivas om förhållandet mellan ett allmänt bindande kollektivavtal och ett s.k. normalt bindande kollektivavtal, dvs. ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal binder arbetsgivaren. En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal är skyldig att iakttä ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening är inte skyldig att tillämpa bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet som minimianställningsvillkor för sina arbetstagare.

När det gäller kriterierna för ett allmänt bindande kollektivavtal föreslås bestämmelser som avviker från den gällande lagen. Arbetsgivaren skall iakttä åtminstone vad som i det riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för respektive bransch bestäms om de anställningsvillkor och arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Med avvikelse från den gällande lagen skall ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställas genom myndighetsförfarande. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall genom sitt beslut fastställa om ett riksomfattande kollektivavtal är representativt inom sitt tillämpningsområde på ett sådant sätt att det skall anses vara allmänt bindande. Ändring i nämnda nämnds beslut kan sökas hos arbetsdomstolen, vars beslut är slutligt.

Ett kollektivavtal har allmänt bindande verkan till dess nämnden eller arbetsdomstolen fastställer att kollektivavtalet inte längre kan anses ha allmänt bindande verkan inom sitt tillämpningsområde.

I 2 kap., som gäller arbetsgivarens förpliktelser, föreslås dessutom bestämmelser om de minimianställningsvillkor som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagare och om minimilön då kollektivavtal saknas.

Det föreslås att de uppsägningstider som arbetsgivaren skall iakttä fortsättningsvis skall graderas i enlighet med hur länge en anställning som fortgått utan avbrott har varat. För att underlätta tillämpningen av bestämmelsen föreslås att antalet steg minskas från sex till fem. Det föreslås också att nivån på de graderingar som bestäms enligt anställningens längd ändras. Det föreslås att den uppsägningstid som skall iakttä när det gäller anställningar som har varat en kortare tid än ett år förkortas från en månad till 14 dagar. Den längsta uppsägningstiden skall på motsvarande sätt som i den gällande lagen vara sex månader, men den skall tillämpas då anställningen har varat mer än 12 år, medan den enligt gällande lag skall iakttä först då anställningen har varat 15 år.

Det föreslås att de olika uppsägningstider som arbetstagaren skall iakttä minskas från tre till två och att uppsägningstiderna förkortas. Den kortare uppsägningstiden, 14 dagar, skall iakttä om anställningen har varat högst fem år. Det föreslås att den längsta uppsägningstid som arbetstagaren skall iakttä förkortas från två månader till en månad och att den skall iakttä då anställningen har varat över fem år.

Strävan har varit att förtydliga permitterings-, uppsägnings- och hävningsgrunderna och göra dem följdriktiga i förhållande till

varandra. Alla uppsägningsgrunder skall vara sakliga och vägande. I lagförslaget 7 kap. finns särskilda bestämmelser om de förutsättningar då ett arbetsavtal kan sägas upp av skäl som beror på arbetstagaren och å andra sidan av skäl som beror på förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser. Trots språkliga preciseringar och förtydliganden är avsikten med förslagen inte att ändra på de minimikrav som i vedertagen rättspraxis uppställts för uppsägningsgrunderna.

Ett arbetsavtal får hävas endast av synnerligen vägande skäl. Som sådana skäl skall betraktas en så allvarlig överträdelse eller åsidosättande av den ena avtalsparten av arbetsavtalet eller av lag beroende förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att den andra parten fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar. De nya formuleringarna förtydligar förhållandet mellan uppsägnings- och hävningsgrunderna. Avsikten med dem är dock inte att ändra de inom rättspraxis vedertagna hävningsgrunderna.

Lagförslaget utgår från ett enhetligt ersättningssystem i samband med ogrundat upphävande av en anställning. Ersättningen för ogrundat upphävande av arbetsavtal skall bestämmas enligt 12 kap. 2 §, oberoende av om arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet av skäl som beror på arbetstagaren, av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl eller med stöd av någon annan uppsägningsgrund som anges i 7 kap. Arbetsgivarens ersättningskyldighet då ett arbetsavtal har hävts i strid med de hävningsgrunder som anges i 8 kap. eller de grunder som avses i 1 kap. 4 § (prövotid) skall likaså bestämmas enligt 12 kap. 2 §. Bestämmelsen skall också tillämpas då arbetstagaren har hävt arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 1 § på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida i strid med lag eller arbetsavtalet.

Den ersättning som till fullt belopp skall tilldömas arbetstagaren skall motsvara minst tre månaders och högst 24 månaders lön. Den ersättning som skall tilldömas för ogrundat upphävande av en förtroendeman eller ett förtroendeombuds arbetsavtal får motsvara högst 30 månaders lön. Bestämmelsen om ersättningens minimibelopp skall dock inte till-

lämpas, om arbetstagaren har sagts upp enbart av produktionsorsaker och ekonomiska skäl eller om arbetstagarens arbetsavtal har hävts i strid med de krav som gäller hävningsgrunden men en uppsägningsgrund dock föreligger. Bestämmelsen om ersättningens minimibelopp skall dock tillämpas då den ersättning som skall tilldömas en förtroendeman eller ett förtroendeombud bestäms.

I lagförslaget finns bestämmelser om arbetstagarnas rätt att som sin representant välja ett förtroendeombud i sådana fall då arbetstagarna inte representeras av någon förtroendeman som valts med stöd av kollektivavtal. Förtroendeombudet väljs då främst personalgruppsvis, varmed avses personalgrupper enligt samarbetslagen. Enligt bestämmelsen skall högre tjänstemän vid ett företag ha rätt att inom sig välja ett förtroendeombud, även om det inte finns något kollektivavtal som skall tillämpas på deras anställningar eller om det i kollektivavtalet inte finns några bestämmelser om förtroendeman eller motsvarande representant. Förtroendeombudet är en sekundär representant i förhållande till den förtroendeman som avses i ett kollektivavtal.

4. Propositionens verkningar

4.1. Verkningar i fråga om organisation och personal

Fastställandet av sådana allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen skall regleras i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall genom sitt beslut fastställa vilka riksomfattande kollektivavtal som är allmänt bindande kollektivavtal inom sitt tillämpningsområde. Beslutet om fastställande av allmänt bindande verkan skall gälla till dess nämnda nämnd, eller arbetsdomstolen med anledning av besvär, genom sitt beslut fastställer att kollektivavtalet inte längre skall anses vara allmänt bindande.

Fastän frågan om kollektivavtalens allmänt

bindande verkan redan i flera år har utretts och bedömts inom arbetarskyddsförvaltningen med tanke på arbetarskyddsförvaltningens behov, har det inte varken till omfattningen eller rättsligt bindande verkan varit fråga om någon sådan verksamhet som kunde jämföras med det föreslagna fastställningsförfarandet. Det föreslagna förfarandet vid fastställande av kollektivavtalen innebär att nämnden på eget initiativ skall fatta överklagbara beslut om alla riksomfattande kollektivavtals allmänt bindande verkan. Det finns uppskattningsvis 500 sådana kollektivavtal. Förfarandet vid fastställande av kollektivavtalens allmänt bindande verkan kommer i synnerhet i början att kräva mera personalresurser.

Till nämnden, som skall finnas vid social- och hälsovårdsministeriet, skall statsrådet utnämna en ordförande och två andra medlemmar samt personliga ersättare för var och en av dem. Nämnden skall också utse sekreterare med uppgiften som bisyssla till föredragande. Likaså kommer nämnden att behöva biträdande personal. Sådan behövs bl.a. av den orsaken att nämnden skall ha till uppgift att se till att de kollektivavtal som fastställs som allmänt bindande förs in på Internet där de sedan finns tillgängliga för alla. Avtalen bör finnas tillgängliga i elektronisk form för arbetsgivarna senast då deras allmänt bindande verkan har fastställts genom ett laga-kraftvunnet beslut.

Den personal som behövs för fastställandet av kollektivavtalens allmänt bindande verkan bör stå till nämndens förfogande redan innan lagen träder i kraft. Under övergångsperioden, då nämndens arbetsmängd är störst, är avsikten att tjänstemän inom arbetarskyddsförvaltningen skall anvisas för nämndens uppgifter. Bl.a. har tjänster vid social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning redan ändrats så att de lämpar sig för det ändamål som uppgiften innebär. För skötseln av uppgiften bör dock dessutom inrättas uppskattningsvis fem tjänster vid social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning, av vilka två är sakkunnigtjänster och tre byråsekreterartjänster. De som anställs i dessa tjänster skall sköta nämndens fasta uppgifter som bisyssla. Till dem hör utöver uppgifter i samband med det egentliga fastställandet av

kollektivavtalens allmänt bindande verkan bl.a. att föra in de allmänt bindande kollektivavtalen på Internet för varje avtalsperiod. Registreringen av kollektivavtalen beräknas kräva ca 1 500 dagsverken per avtalsperiod.

4.2. Ekonomiska verkningar

Till innehållet motsvarar förslaget till ny arbetsavtalslag i hög grad den gällande lagen om arbetsavtal. Dess verkningar på statsekonomi avviker inte i någon högre grad från de ekonomiska verkningar som den föranleder för privata arbetsgivare.

Fastställandet av kollektivavtalens allmänt bindande verkan medför merkostnader jämfört med den gällande regleringen. Medlemmarna i nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså sekreterarna skall ha uppgiften som bisyssla. Medlemmarnas månadslön samt mötesarvoden ger upphov till kostnader på ca 200 000 mk på årsnivå då lagen träder i kraft. Dessutom ger avlöandet av nya sekreterare samt ersättningar som betalas till sekreterare som redan är anställda inom förvaltningen upphov till kostnader. Kostnaderna för 10 månader år 2001 beräknas uppgå till 1,5 milj. mk i löneutgifter och andra utgifter för fem årsverken.

Skötseln av uppgiften förutsätter dessutom att Internettjänster inrättas, vilka medför en kostnad på ca 500 000 mk som en engångsutgift samt 100 000 mk i årliga underhållskostnader.

Det föreslås att den bestämmelse som gäller arbetsgivarens skyldighet i fråga om skydd i arbetet ändras. Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet när det gäller en gravid arbetstagare så att de faktorer som medför risk för fostrets utveckling eller graviditeten elimineras i arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden. På samma sätt som i den gällande lagen begränsas riskfaktorerna i bestämmelsen inte bara till risker som ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom medför för arbetstagaren eller fostret, utan bestämmelsen är allmänt formulerad. Om riskfaktorn inte kan elimineras och arbetstagaren inte kan erbjudas något annat arbete som motsvarar hennes yrkesskicklig-

het och som hon kan klara av utan att äventyra sin egen eller fostrets hälsa, skall arbetstagaren ha rätt till särskild moderskapsledighet, om vilken föreskrivs i 4 kap. 1 §. Om en arbetstages rätt till särskild moderskapspenning för tiden för särskild moderskapsledighet föreskrivs i 23 g § sjukförsäkringslagen. Det föreslås att denna bestämmelse ändras så att förutsättningarna för erhållande av dagpenning motsvarar den föreslagna bestämmelsen i arbetsavtalslagen. Ändringen av sjukförsäkringslagen kan eventuellt medföra att dagpenning utgifterna ökar i någon mån.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att betala lön vid hinder för arbete av någon orsak som inte beror av arbetsgivaren eller arbetstagaren föreslås i 2 kap. 12 §. Om en arbetstagare är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av andra arbetstages stridsåtgärd, som inte står i beroendeförhållande till den arbetstages anställningsvillkor eller arbetsförhållanden som de facto förhindras att utföra sitt arbete, skall arbetstagaren ha rätt till lön av arbetsgivaren för den tid hindret varar, dock för högst sju dagar. Då det föreslås att arbetsgivarens skyldighet att betala lön skall begränsas till en kortare tid än tidigare, föreslås samtidigt att de arbetstagare som är förhindrade att utföra arbete på grund av andra arbetstages stridsåtgärd av ovan avsett slag skall ha rätt till arbetslöshetsersättning genast när arbetsgivarens skyldighet att betala lön upphör. Detta förutsätter att de bestämmelser i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) som gäller den s.k. självrisktiden ändras. Undantagsbestämmelsen om självrisktiden kommer att ha endast en obetydlig höjande verkan på kostnaderna för utkomstskyddet för arbetslösa, eftersom det relativt sällan blir aktuellt att tillämpa bestämmelsen.

Enligt lagförslagets 13 kap. 10 § skall arbetsgivaren hålla denna lag och dessutom det allmänt bindande kollektivavtal som skall tillämpas som villkor i arbetstages anställningar tillgängliga för arbetstagen på arbetsplatsen. För att de arbetsgivare som skall iakta ett allmänt bindande kollektivavtal skall ha nämnda avtal till sitt förfogande, bör myndigheterna vidta åtgärder för att de allmänt bindande kollektivavtalen skall fin-

nas tillgängliga. Ett anslag för detta ändamål bör reserveras för arbetarskyddsmyndigheterna för varje kollektivavtalsperiod.

Strävan har varit att formulera den föreslagna lagen så att den är så tydlig, exakt och lättläst som möjligt. En följdriktig uppläggning av lagen och ett följdriktigt innehåll i bestämmelserna underlättar tillämpningen av dem och ökar rättssäkerheten och förutsägbarheten. Samtidigt minskar detta tvisterna när det gäller tolkningen av bestämmelserna samt onödiga kostnader. Detta har betydelse i synnerhet för små arbetsgivare, som sällan har sådana arbetstagare i sin tjänst som enbart ansvarar för personalfrågor.

4.3. Verknings för medborgarna

I lagförslaget finns särskilda bestämmelser om *diskrimineringsförbud* och om arbetsgivarens skyldighet att behandla arbetstagen lika. Arbetsgivaren får inte utan grundad anledning 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. Arbetsgivaren skall även i övrigt behandla arbetstagen lika, om det inte finns godtagbara skäl till att avvika från detta. Arbetsgivaren får inte heller förfara på ett diskriminerande sätt när arbetstagare anställs.

När det gäller *äldre arbetstages* ställning inverkar förutom diskrimineringsförbudet och kravet på lika behandling från arbetsgivarens sida dessutom arbetsgivarens allmänna förpliktelse, enligt vilken arbetsgivaren på alla sätt skall främja sina relationer till arbetstagen liksom även arbetstages inbördes relationer. Arbetsgivaren skall likaså se till att arbetstagen kan klara sitt arbete även när företaget verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Dessutom skall arbetsgivaren sträva efter att främja arbetstages möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga och att avancera i yrket. Bestämmelsen ålägger arbetsgivaren att ta hänsyn också till äldre arbetstagare och deras utbildningsbehov.

När arbetskraften minskas har arbetsgivaren skyldighet att erbjuda annat arbete samt

skyldighet att ordna utbildning i samband därmed. Också i dessa fall skall hänsyn tas till äldre arbetstagare. Graderingen av uppsägningstiderna skyddar likaså dem som har en långvarig anställning och som oftast också är äldre arbetstagare.

Det föreslås att bestämmelserna om familjeledighet i 2 a kap. i den gällande lagen om arbetsavtal tas in oförändrade i den nya lagen. Syftet med revideringen av bestämmelserna om familjeledighet var att underlätta användningen av föräldraledighet och att också medverka till att papporna allt oftare skulle utnyttja sin rätt att stanna hemma och sköta sitt barn med stöd av vårdledighetsarrangemangen. Syftet med bestämmelserna om familjeledighet är således att främja *jämställdheten mellan kvinnor och män* i arbetslivet.

Lagförslaget strävar efter att på många olika sätt förbättra ställningen för arbetstagare i s.k. atypiska anställningar. Eftersom det finns flera kvinnor än män i atypiska anställningar, förbättrar de föreslagna bestämmelserna kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Arbetsavtalslagen skall tillämpas i alla sådana förhållanden där arbete utförs och där kännetecknen för en anställning uppfylls. Lagen skall dock inte tillämpas på ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det bestäms särskilt om avtalet genom lag. Enligt lagförslaget 1 kap. 2 § kan undantag från den tvingande bestämmelsen om tillämpningsområde således inte göras genom bestämmelser i förordning, om det inte i lag finns ett tydligt bemyndigande att utfärda förordning och grunder för bestämmelser om ett arbetsförhållande som avviker från arbetsavtalslagen.

Lagförslaget utgår från att arbetslagstiftningen skall tillämpas i alla sådana förhållanden där arbete utförs under omständigheter som avses i lagens 1 kap. 1 §. Det skall således finnas grundad anledning för att en anställning skall lämnas utanför arbetslagstiftningen. En sådan speciallag skall dessutom innehålla bestämmelser om de villkor på vilka arbetet skall utföras.

Regeringen anser det viktigt att en utredning görs om läget och reformbehoven när det gäller sådan lagstiftning som reglerar arbete som inte utförs i form av en anställning.

I utredningen bör hänsyn tas till att personer i liknande situationer där arbete utförs behandlas enligt samma principer.

5. Beredningen av propositionen

5.1. Beredningen i arbetsavtalskommittén

Lagförslaget har beretts i den arbetsavtalskommitté som statsrådet tillsatte den 9 november 1995. I kommittén ingick representanter för de arbetsmarknadsorganisationer som representerar arbetsgivare och arbetstagare, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, arbetsministeriet och forskare inom arbetsrättens område.

Under arbetets gång har kommittén ordnat flera seminarier där bl.a. arbetslivsforskare och sakkunniga i samhällsekonomi och beskattning har hörts. Kommittén har dessutom hört justitieministeriets sakkunniga i grundläggande fri- och rättigheter. Kommitténs ordförande har fört diskussioner med en representant för Kyrkans avtalsdelegation och tjänstemän inom arbetarskyddsförvaltningen.

Kommittén har också låtit göra en utredning om lagen om arbetsavtal, förändringarna i dess verksamhetsmiljö och sysselsättningen, arbetsförvaltningens publikation nr 173. Publikationen innehåller tre separata artiklar, i vilka förhållandet mellan lagen om arbetsavtal och förändringarna i verksamhetsmiljön samt mellan lagen om arbetsavtal och sysselsättningen utreds. I utredningen ingår också en artikel om verkningarna av lagen om arbetsavtal på sysselsättningen i ljuset av undersökningsresultat. I den utreds avregleringen verkningar i olika länder.

Ar 1998 färdigställde kommittén ett delbetänkande om bestämmelserna gällande familjeledighet (kommittébetänkande 1998:5). Utgående från betänkandet avläts regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om arbetsavtal (RP 37/1998 rd). Bestämmelserna om familjeledighet i 2 a kap. lagen om arbetsavtal trädde i kraft delvis den 1 juni och delvis den 1 oktober 1998.

När kommitténs mandatperiod förlängdes den 29 april 1998 gav statsrådet kommittén i specialuppdrag att bereda förslag till bestäm-

melser som garanterar företag som omfattas av ett allmänt bindande system möjlighet att också tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal genom vilka de förmåner som enligt arbetslagstiftningen tillkommer arbetstagarna har minskats eller begränsats. Kommittén färdigställde ett förslag utan att dock nå enighet i saken. Därefter lämnade kommitténs ordförande en skrivelse till statsrådet, till vilken hade fogats tre alternativa modeller i form av förslag till bestämmelser genom vilka det var möjligt att fullgöra specialuppdraget. Därefter beredde regeringen en proposition med förslag till ändring av bestämmelserna om lön för sjukdomstid, om stadgandenas tvingande natur vad gäller förfarandet vid upphävande av arbetsavtal samt om stadgandenas ovillkorlighet i semesterlagen och i lagen om studielighet (RP 253/1998 rd). Lagändringarna trädde i kraft den 1 mars 1999.

Arbetsavtalskommittén överlämnade sitt betänkande (kommittébetänkande 2000:1) till statsrådet den 15 februari 2000.

5.2. Utlåtanden om kommittébetänkandet

Arbetsministeriet begärde utlåtanden om arbetsavtalskommitténs betänkande av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna, Kyrkans avtalsdelegation, Landsbygdens Arbetsgivareförbund, justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, undervisningsministeriet, handels- och industriministeriet, finansministeriet, Ålands landskapsstyrelse, Statistikcentralen, Pensionsskyddscentralen, Olycksfallsförsäkringsanstaltens Förbund, presidenten i arbetsdomstolen, Finlands Idrott rf (FI) och Social- och hälsoorganisationernas samarbetsförening SAF. Dessutom gav Kommunsektorns fackförbund KAT rf och Valtion Yhteisjärjestö VTY samt FTFC-O på eget initiativ utlåtande om kommittébetänkandet. Ett separat sammandrag av utlåtandena har gjorts upp vid arbetsministeriet.

I ganska många utlåtanden ansågs förslaget till ny arbetsavtalslag vara en objektiv helhet, som preciserar och förtydligar regleringen av de grundläggande frågorna och på behörigt

sätt beaktar de förändringar som skett i arbetslivet, utvecklingen i kollektivavtalspraxis, verkningarna av bestämmelserna om grundläggande fri- och rättigheter i Finlands nya grundlag och EU:s arbetsrättsdirektiv.

Arbetsgivarsidan inom den offentliga sektorn och justitieministeriet fäste i sina utlåtanden uppmärksamhet vid förutsättningarna för ingående av arbetsavtal för viss tid. De ansåg att det av bestämmelsen bör framgå exempel på de vanligaste situationer då arbetsgivaren har rätt att ingå arbetsavtal för viss tid.

Bestämmandet av minimivillkoren för en anställning via regleringen av kollektivavtals allmänt bindande verkan fick fullt stöd i utlåtandena. Företagarna i Finland och justitieministeriet ansåg att de krav som skall ställas på allmänt bindande kollektivavtal tydligt bör uttryckas i lagen. Löntagarsidan ansåg att den nya definitionen av allmänt bindande verkan och förfarandet för fastställande av den påskyndar behandlingen av ärenden, ökar rättsskyddet och minskar konfliktsituationer både för arbetsgivarnas och arbetstagarernas del. Den nuvarande oskäligt dyra och långsamma behandlingen av ärenden som gäller kollektivavtals allmänt bindande verkan förbättras genom bestämmelser om information, myndighetsverksamhet, besvärsmätt och rättegångsförfarande.

Förfarandet för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan kommenterades i synnerhet av social- och hälsovårdsministeriet, justitieministeriet och presidenten i arbetsdomstolen. I utlåtandena fästes uppmärksamhet bl.a. vid skyldigheten för myndighet att på tjänstens vägnar fatta beslut om ett kollektivavtal är representativt när det gäller samtliga riksomfattande kollektivavtal, vid giltighetstiden för ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och vid de instanser som kan anföra besvär över beslut gällande kollektivavtals bindande verkan.

Enligt Servicearbetsgivarnas utlåtande bör när det gäller hyrda arbetstagarers anställningar lönebestämmelserna i ett kollektivavtal som endast binder användarföretaget tillämpas, om det företag som hyr ut arbetstagarer inte är bundet av kollektivavtal. Löntagarorganisationerna uppskattar för sin del det förslag som grundar sig på principen om

lika behandling av arbetstagarna och enligt vilket ett kollektivavtal som binder användarföretaget skall tillämpas som minimianställningsvillkor i hyrda arbetstagares anställningar, om den hyrda arbetstagarens egna arbetsgivare inte är bunden av kollektivavtal.

Företagarna i Finland betonade i sitt utlåtande att alla företag skall vara likställda och i samma ställning när det gäller konkurrens oberoende av hur de är organiserade. Detta gäller rätten att tillämpa alla bestämmelser i kollektivavtalen.

6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

Enligt lagförslaget skall arbetsgivaren iaktta åtminstone vad som i det riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för respektive bransch bestäms om de anställningsvillkor och arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete. Den

bransch som avses i bestämmelsen bestäms enligt bestämmelsen om tillämpningsområde i kollektivavtalet. Då bestämmelserna om tillämpningsområde i kollektivavtalen inte alltid motsvarar den näringsgrensindelning som Statistikcentralen grundar sin statistik på, har detta i någon mån försvårat utredandet av antalet arbetstagare i olika branscher, vilket igen har varit en nödvändig förutsättning för bedömningen av den allmänt bindande verkningens allmängiltighet. Därför bör det utredas om de statistiska klassificeringsgrunderna kunde utvecklas så att de också skulle motsvara bestämmelserna om tillämpningsområde i kollektivavtalen.

I lagförslagets 13 kap. 7 § 2 mom. föreslås i enlighet med gällande lag om arbetsavtal bestämmelser om kollektivavtalens efterverkningar. Bestämmelsen i 40 § 2 mom. arbetstidslagen avviker från ovan avsedda bestämmelse i gällande lag om arbetsavtal och i lagförslaget. Därför bör de frågor som hänförs till kollektivavtalens efterverkningar utredas särskilt på trepartsbasis.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1.1. Arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

1 §. *Tillämpningsområde.* I 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen föreslås bestämmelser om lagens tillämpningsområde. Avsikten är att lagen skall tillämpas på sådana avtal genom vilka en arbetstagare personligen förbinder sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. Lagen skall sålunda tillämpas på sådana rättsförhållanden mellan en arbetsgivare och en arbetstagare där parterna har kommit överens om utförande av arbete genom ett avtal som avses i 1 § och där det på grundval av förhållandena kring utförandet av arbetet kan härledas att arbetet utförs eller är avsett att utföras under arbetsgivarens ledning och övervakning.

Definitionen av lagens tillämpningsområde motsvarar i hög grad 1 § i den gällande lagen om arbetsavtal. Det föreslås att kännetecknen för ett arbetsavtal fortfarande skall utgöras av utförande av arbete, på grundval av ett avtal, mot vederlag, för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning. Den föreslagna definitionen på tillämpningsområde baserar sig sålunda på de gamla, i rättspraxis mycket vedertagna kännetecknen för ett arbetsavtal (anställningsförhållande).

Det föreslås att det i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen definierade begreppet arbetsavtal fortfarande är tvingande rätt. Parterna i ett arbetsavtal skall inte kunna komma överens om att man i ett avtalsförhållande som de facto uppfyller de kännetecknen som anges i 1 § inte tillämpar arbetsavtalslagen. Avsikten är att man inte heller genom kollektivavtal skall kunna komma överens om begreppen arbetsavtal eller anställningsförhållande i strid med lagen. Detta följer redan av bestämmelserna i 1 § 1 mom. lagen om kollektivavtal.

Avtal som grund för arbetsavtalsförhållanden och anställningsförhållanden. Det rättsförhållande som regleras med stöd av arbets-

avtalslagen skall fortsättningsvis grunda sig på ett obligationsrättsligt avtal där arbetstagen och arbetsgivaren kommer överens om utförande av arbete.

Arbetsavtalet har två olika funktioner i ett avtalsförhållande. Å ena sidan utgör arbetsavtalet ett objekt för tillämpningen av lagen och å andra sidan är det ett betydande medium för uppställandet av villkor i fråga om anställningsförhållanden. Avsikten är att arbetsavtal i analogi med den gällande lagen skall kunna ingås med iakttagande av en fri formulering. I vissa fall skall ett anställningsförhållande dock kunna ingås genom ett tyst avtal. Om arbetsgivaren tillåter att arbetstagen arbetar utan ett uttryckligt avtal så att arbetet utförs för arbetsgivarens räkning, anses arbetsavtalet ha ingåtts genom ett tyst avtal. I undantagsfall skall arbetsavtalslagen kunna tillämpas även på sådana avtalsförhållanden i fråga om vilka det avtal som ligger till grund för förhållandet belastas av en ogiltighetsgrund enligt rättshandlingslagen. Situationen är denna i fall där skyddet för en arbetstagare förutsätter att den arbetsrättsliga regleringen tillämpas på avtalsförhållandet.

I den gällande lagen om arbetsavtal har begreppen "arbetsavtal" och "arbetsförhållande" inte ens ursprungligen använts helt konsekvent eller enhetligt. I den juridiska litteraturen har enligt den s.k. grundförhållandeteorin med "arbetsavtal" avsetts en rättshandling mellan arbetsgivaren och arbetstagen genom vilken ett "arbetsavtalsförhållande" inrättas. Enligt grundförhållandeteorin anses "arbetsförhållandet" i sin tur uppstå först när arbetstagen efter att ha ingått ett arbetsavtal de facto inleder sitt arbete första gången. På motsvarande sätt anses arbetsförhållandet upphöra när arbetstagen slutar arbetet efter att någondera avtalsparten har uttryckt sin önskan om att upphäva arbetsavtalet. Enligt grundförhållandeteorin tillämpas arbetslagstiftningen endast i "arbetsförhållandet", om inte något annat uttryckligen föreskrivs genom lag. Denna princip har förorsakat ovisshet och osäkerhet både i arbetslivet i praktiken och i rättspraxis; t.ex. huruvida en olycka som inträffat under den första eller den sista färden mellan

arbetsplatsen och hemmet hör till sådana olycksfall under arbetsfärden som ersätts med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring.

Ätminstone i Europeiska unionens medlemsstater existerar inte en dylik begreppsmässig skillnad som skulle vara av juridisk betydelse, vilket också helt tydligt framgår av alla arbetsrättsliga direktiv. På grund av detta har man inte med tanke på den tidsmässiga tillämpningen av arbetsavtalslagen eller den övriga arbetslagstiftningen gjort någon sådan ovan beskriven skillnad mellan "arbetsavtal" och "anställningsförhållande", utan dessa begrepp används som synonyma i detta hänseende. Sålunda skall det särskilt i varje enskilt fall främst med stöd av denna lag eller bestämmelserna i den avgöras när en arbetsrättslig lag eller en enskild bestämmelse i en sådan lag skall börja eller sluta tillämpas.

Avtal om utförande av arbete. Avsikten är att ett arbetsavtal fortsättningsvis skall kunna ingås i fråga om vilket som helst arbete som är av ekonomiskt värde. Arbetet kan då bestå av både aktiv och passiv verksamhet, såsom t.ex. arbete som modell för en konstnär. Arbetet får till sin natur dock inte vara brottsligt eller stå i strid med god sed. Arbete som utförs i ett arbetsavtalsförhållande kännetecknas typiskt av förvärvssyftet. För att ett arbete skall hör till tillämpningsområdet för arbetslagstiftningen förutsätts dock inte att arbetstagaren förtjänar hela sitt uppehälle i avtalsförhållandet, utan inkomsten kan naturligtvis härröra från många olika avtalsförhållanden eller delvis även från någon annan inkomstkälla.

Om ett arbete utförs helt utan förvärvssyfte, kan det i allmänhet inte betraktas som ett arbete som utförs i anställningsförhållande. Det föreslås att t.ex. deltagande i arbetsverksamhet eller annan terapi som ordnas såsom social- och hälsovårdstjänster inte skall hör till tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen om verksamheten helt eller huvudsakligen ordnas i vård- och rehabiliteringssyfte. Om verksamhet som avser att bevara arbetsförmågan däremot ordnas som öppenvård på s.k. vanliga arbetsplatser, skall frågan om rättsförhållandets natur avgöras med hjälp av en helhetsbedömning av samtliga kännetecken.

Det föreslås att arbete på familjerättsliga grunder eller sådana arbetsituationer där arbete utförs främst i syfte att hjälpa grannar eller anhöriga (t.ex. talkarbete) inte heller skall räknas som sådant arbete som avses i arbetsavtalslagen, om arbetet är tillfälligt och det inte är förknippat med ett förvärvssyfte.

Utförande av arbete för arbetsgivarens räkning. Genom ett arbetsavtal kommer arbetsgivaren och arbetstagaren överens om utförande av arbete för arbetsgivarens räkning. Avsikten är sålunda att den direkta nytta som följer av arbetet skall komma arbetsgivaren till godo. Den nytta som en arbetsprestation resulterar i, med undantag av vederlaget, får inte komma arbetstagaren till godo. Om t.ex. delägarna i ett öppet bolag eller i ett dödsbo i betydande omfattning arbetar även för egen räkning, skall detta inte betraktas som arbete enligt arbetsavtalslagen.

Vederlag för arbetet. Avsikten är att ett av kännetecknen för ett arbetsavtal fortfarande skall vara den lön eller annat vederlag som betalas för arbetet. Vederlaget kan bestå av pengar, varor, bostad eller en möjlighet att förtjäna pengar. Vederlaget skall ha ett ekonomiskt värde. Med tanke på rättsförhållandets natur är det åtminstone inte i allmänhet av betydelse med vilka medel vederlaget betalas. Arbetstagarens lön kan bestå t.ex. delvis av en prestation som betalas av arbetsgivaren och delvis av stöd som betalas av samhället. Ett vederlag kan också enbart utgöras av kundbetjäningssavgifter.

Utförande av arbete under arbetsgivarens ledning och övervakning. Det föreslås att en förutsättning för arbete som utförs inom ramen för ett arbetsavtalsförhållande är att arbetet utförs under sådana omständigheter och på sådana villkor att arbetstagaren kan anses arbeta under arbetsgivarens ledning och övervakning. En bedömning av huruvida arbetet utförs under ledning och övervakning av den som låter utföra arbetet skall göras med hänsyn till de faktiska omständigheter som hänför sig till arbetet och med beaktande av även de villkor i arbetsavtalet som gäller den som utför och den som låter utföra arbetet. Kännetecknet för arbete under ledning

och övervakning har också i den gällande lagen i praktiken utvärderats med hjälp av en helhetsbedömning av de omständigheter under vilka arbetet utförs.

Typiska drag för sådant arbete som utförs inom ramen för ett arbetsavtal är att den som utför arbetet har en osjälvständig ställning i fråga om ärenden som gäller arbetet. I praktiken innebär detta att arbetstagaren är förpliktad att iakttä de anvisningar och föreskrifter som arbetsgivaren inom ramen för sin behörighet utfärdar för arbetstagaren. Arbetsgivaren kan med stöd av sin lednings- och övervakningsrätt, dvs. direktionsrätt, bestämma hur, var och när arbetet skall utföras. Arbetsgivaren har också rätt att övervaka både utförandet av arbetet och kvaliteten av slutresultatet.

Av det kännetecknet för arbetsgivarens ledning och övervakning som är en förutsättning för att 1 § i den gällande lagen om arbetsavtal tillämpas, har inte förutsatts en utförlig styrning och rådgivning beträffande arbetets innehåll. Såväl i rättspraxis som i den juridiska litteraturen har det ansetts att enbart rätten att leda och övervaka arbetet räcker till för att uppfylla kännetecknet för ett anställningsförhållande, om arbetet i övrigt utförs under sådana omständigheter som avses i 1 § arbetsavtalslagen. Kännetecknet för ledning och övervakning har i praktiken inte tolkats i ordens snäva eller tekniska bemärkelse. Direktionskännetecknets existens har härletts av olika faktorer i anslutning till utförandet av arbete, såsom t.ex. vilket avlöningssätt som tillämpas, ersättandet av utgifter, arbetsplatsen och bruket av egna eller arbetsgivarens arbetsredskap. En del av de faktorer som i praktiken påverkar uppfyllandet av direktionskännetecknet är sådana som parterna kan ingå avtal om, men inte alla.

Fastän den föreslagna ändringen av tillämpningsområdet i 1 kap. 1 § är tvingande rätt, skall parterna fortfarande ha möjlighet att med avgöranden som gäller den som utför arbete och den som låter utföra arbete påverka rättsförhållandets natur. Sådana arbetsvillkor som påverkar ställningen för den som utför arbetet och om vilka kan avtalas är t.ex. fastställande av arbetsplats, sättet för arbetets utförande, tid och plats för arbetets utförande (eget verksamhetsställe eller arbetsgivarens

lokaler), vilken ställning den som utför arbetet har i arbetsgivarens organisation, personliga mål som uppställs för den som utför arbetet, ersättningens struktur, parternas rättigheter, t.ex. rätten att utföra andra uppdrag och uppgifter, samt parternas skyldigheter, t.ex. skyldigheten att använda egna arbetsredskap och material. Parterna skall sålunda kunna markera syftet med rättsförhållandets natur genom att till avtalet foga sådana villkor med stöd av vilka det kan härledas huruvida arbetet är avsett att utföras under arbetsgivarens ledning och övervakning eller i form av självständig yrkesutövning.

Avtalets namn anger i allmänhet hurudana rättsverkningar avtalsparterna har avsett tillföra avtalet. Namnet på ett avtal som gäller utförande av arbete är i sig inte avgörande vid bedömningen av rättsförhållandets natur i sådana fall där avtalsvillkoren, avtalets namn, t.ex. konsultavtal, avtal om köptjänster eller uppdragsavtal, och de faktiska förhållandena under vilka arbetet utförs inte motsvarar varandra. I sådana fall skall avtalet samt de faktiska arbetsförhållandena betraktas som en helhet.

Arbetsförhållandets rättsliga natur blir sålunda i oklara eller omtvistade fall föremål för en *helhetsbedömning*. Då skall förutom avtalsparternas syfte och namnet på avtalet, vilka framgår av avtalsvillkoren, även och i synnerhet de faktiska omständigheterna i anslutning till arbetet beaktas. Med tanke på arbetsförhållandets rättsliga utformning är det alltid avgörande huruvida de kännetecken som föreslås i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen uppfylls. De tvingande bestämmelserna i arbetsavtalslagen kan inte kringgå genom en omformning av avtalsvillkoren, utan avtalsvillkoren bör motsvara de faktiska förhållandena.

Till ett arbetsavtal hör arbetstagarens personliga förbindelse att utföra arbetet. Särskilda bestämmelser om arbetstagarens rätt att använda biträde föreslås ingå i 8 § i detta kapitel.

Med stöd av ett arbetsavtal kan även flera arbetstagare tillsammans som ett *arbetslag* förbinda sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning. Då uppkommer anställningsförhållandet separat mellan arbetsgivaren och varje medlem i arbetslaget även om arbetsla-

gets förman skulle ha ingått ett arbetsavtal med arbetsgivaren för hela arbetslagets räkning och sålunda representerar hela arbetslaget i förhållande till arbetsgivaren. Avsikten är att arbetsgivaren också betalar lön till var och en av arbetslagets medlemmar enligt vad arbetslaget sinsemellan har kommit överens om fördelningsgrunden för lönen. Om arbetsgivaren inte har fått någon utredning av arbetslaget om hur lönen fördelas mellan medlemmarna, skall lönen med iakttagande av den princip som anges i 9 § i den gällande lagen om arbetsavtal betalas enligt den tid som envar använt för arbetet.

Det föreslås att i 2 mom. föreskrivs om vederlagsprincipen. Enligt bestämmelsen skall lagen tillämpas fastän vederlag inte avtalats, om det av omständigheterna kring utförandet av arbetet och av andra fakta framgår att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag. Även om det vederlag som betalas för utförande av arbete utgör ett av kännetecknen för ett anställningsförhållande, förutsätts inte ett uttryckligt avtalsvillkor för att detta kriterium skall uppfyllas. Det anses räcka att arbetet utförs i förvärvssyfte. Om ett avtal om betalning av vederlag inte har ingåtts, skall storleken av vederlaget fastställas enligt det kollektivavtal, som på grundval av bestämmelsen om avtalets allmänt bindande verkan i lagen om kollektivavtal eller lagen om arbetsavtal är bindande för arbetsgivaren, eller om ett sådant saknas, enligt 2 kap. 10 § i detta lagförslag.

I 3 mom. föreslås en bestämmelse om precisering av lagens tillämpningsområde. Enbart den omständigheten att arbetet utförs hemma hos arbetstagaren eller på ett ställe som arbetstagaren valt eller att det utförs med arbetstagarens redskap eller maskiner får inte utgöra ett hinder för tillämpning av lagen. Den föreslagna bestämmelsen, som till sina syften motsvarar bestämmelserna i 11 och 12 § i den gällande lagen om arbetsavtal, är av betydelse i synnerhet med tanke på uppfyllandet av det kännetecknet för ett anställningsförhållande som gäller arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet. Det att arbetet utförs någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler, t.ex. hemma hos arbetstagaren eller på ett annat ställe som arbetstagaren valt, utesluter inte arbetsgivarens möjlighet

att tillämpa direktionsrätten. Inte heller det att arbetet utförs med arbetstagarens egna arbetsredskap eller -maskiner innebär att arbetsförhållandet inte faller inom ramen för begreppet anställningsförhållande, om det inte av omständigheterna kan fastslås att den som utför arbete i avtalsförhållandet är föremål för en sådan ekonomisk risk i fråga om det arbete som utförs och kvaliteten på detta som är typisk för en egenföretagare. Rättsförhållandets natur bör också i detta fall i sista hand avgöras med en helhetsbedömning av arbetstagarens ställning samt av hur osjälvständig eller självständig arbetstagaren är.

Ställningstagandena i fråga om den rättsliga ställningen för *verkställande direktörer* i olika bolag och sammanslutningar har varierat i rättspraxis, lagstiftningsarbetet och i den juridiska litteraturen. Högsta domstolen har på ett vedertaget sätt ansett att verkställande direktörer i aktiebolag och andelslag inte kan stå i anställningsförhållande till sådana sammanslutningar för vilkas räkning de utför arbete på grundval av ett avtal och mot vederlag, eftersom verkställande direktören i dylika sammanslutningar skall betraktas som ett i lag föreskrivet organ. Däremot har högsta domstolen bedömt ställningen för verkställande direktören i sammanslutningar, vilkas lagstiftning inte innehåller några bestämmelser om verkställande direktören, t.ex. registrerade föreningar, med stöd av 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal, varvid verkställande direktören i en dylik sammanslutning har ansetts stå i ett anställningsförhållande, om kännetecknet för ett sådant har uppfyllts (t.ex. HD 1991:168 och 1996:49). Arbetsrådet har däremot ansett att även verkställande direktören i ett aktiebolag kan stå i anställningsförhållande till bolaget.

Skillnaderna mellan dels praxis gällande avgörandena, dels de olika tolkningar som anförs i den juridiska litteraturen beror på skillnader i synsättet. Högsta domstolen har bedömt verkställande direktörens ställning i aktiebolag och andelslag enbart med stöd av lagen om aktiebolag (734/1978) eller lagen om andelslag (247/1954) och härvid som ett allmänt avgörande ansett att verkställande direktörerna betraktas som organ för sådana sammanslutningar (t.ex. HD 1983 II 68, 1986 II 40, 1986 II 167, 1990:114 och 1992:172

samt 1989:136). Arbetsrådet i sin tur har avgjort den rättsliga ställningen för verkställande direktören särskilt fall för fall såsom t.ex. en tolkning av bestämmelsen om tillämpningsområdet i fråga om semesterlagen (t.ex. Arbetsrådet 1189-86 och 1223-88, röst. 6—3).

Avsikten är att regleringen av verkställande direktörens rättsliga ställning inte skall ändras. Det rekommenderas likväl att i verkställande direktörens uppdragsavtal avtalas i detalj om villkoren för uppdraget.

2 §. *Undantag från tillämpningsområdet.* I 1 kap. 2 § föreskrivs om sådana rättsförhållanden och arbeten på vilka arbetsavtalslagen inte skall tillämpas. Enligt 1 punkten skall lagen inte tillämpas på sådana avtal eller förordnanden som innebär att offentligrättslig tjänsteplikt eller tjänstgöringsskyldighet fullgörs. Sålunda föreslås att tjänstemän som avses i statstjänstemannalagen (750/1994) samt tjänsteinnehavare vid kommuner och samkommuner samt inom den evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkosamfundet inte skall omfattas av lagens tillämpningsområde.

Det föreslås att arbetsavtalslagen inte skall tillämpas på riksdagens justitieombudsman och biträdande justitieombudsman, tjänstemännen vid riksdagen, republikens presidents, statsrevisorernas, riksdagens justitieombudsmans och Finlands delegations i Nordiska rådet kanslier eller på Finlands Banks och Folkpensionsanstaltens tjänstemän eller funktionärer, som står i ett offentligrättsligt anställningsförhållande, eftersom dessa omfattas av speciallagarna. Arbetsavtalslagen skall inte heller tillämpas på tjänstemän i landskapet Åland eller på tjänsteinnehavare i Ålands kommuner.

Tillämpningsområdet för lagen föreslås inte omfatta sådana arbeten som grundar sig på ett offentligrättsligt förordnande och som utförs av personer som dömts till fängelsestraff eller av personer som avtjänar sitt straff i form av samhällstjänst, och inte heller arbeten som utförs under tiden i beväringstjänst eller civiltjänst.

Enligt 2 punkten skall lagen inte heller tillämpas på sedvanliga fritidsaktiviteter som idkas bl.a. i idrottsföreningar samt barn- och ungdomsföreningar. Det föreslås att lagens

tillämpningsområde inte skall omfatta fritidsaktiviteter i form av sådan idrott som inte utövas yrkesmässigt eller i förvärvssyfte. Också sådan frivillig handledning av barn och unga som sker inom ramen för en idrottsförening föreslås falla utanför lagens tillämpningsområde. Avsikten är att arbetsavtalslagen eller annan arbetsrättslig lagstiftning inte heller skall tillämpas på arbete som utförs bl.a. som förtroendevald i andra sådana föreningar som nämns ovan. Även andra slag av medelanskaffningsarbete för dylika föreningar kan bedömas enligt dessa principer.

Avsikten är att lagens tillämpningsområde i allmänhet inte heller skall omfatta frivillig verksamhet. Till sådan verksamhet räknas t.ex. sådan i handikapp- eller barnskyddslagstiftningen avsedd stödperson- eller stödfamiljverksamhet som ordnas inom den öppna vården och i syfte att stöda barn, unga, handikappade samt deras familjer. En stödperson som arbetar utifrån principen om frivilligt arbete har som uppgift att hjälpa den handikappade att klara av sin livssituation och sina dagliga sysslor. Stödpersonsverksamhet ordnas av bl.a. kommuner, församlingar och patientföreningar.

Vederlaget för arbete som utförs inom ramen för fritidsaktiviteter betalas ofta antingen enbart eller åtminstone till största delen i form av kostnadsersättningar. När kostnadsersättning betalas enligt de faktiska utgifterna för den som utför arbetet, kan inte ens en större ersättning anses tyda på att fritidsaktiviteten omvandlas till arbete som utförs i ett anställningsförhållande. Om benämningen på vederlaget däremot ändras till kostnadsersättning i syfte att kringgå lagen, skall verksamheten betraktas som om det utförs i ett anställningsförhållande, förutsatt att de andra kännetecknen för ett anställningsförhållande uppfylls.

I samband med gränsdragningen mellan fritidsaktiviteter och arbete som utförs i ett anställningsförhållande föreslås att det skall vara av betydelse huruvida arbetet utförs för verksamhetsanordnarens räkning och denna får ekonomisk vinning av verksamheten samt huruvida arbetet utförs i förvärvssyfte. I sådan verksamhet som faller utanför tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen leder eller övervakar verksamhetsanordnaren i allmän-

het inte det arbete som utförs inom ramen för verksamheten med tanke på ekonomisk vinning. Å andra sidan utesluter inte enbart det faktum att den som låter utföra arbete inte eftersträvar ett ekonomiskt resultat möjligheten att tillämpa arbetsavtalslagen. Exempelvis kan arbete som utförs för ett allmännyttigt samfund betraktas som om det utförs i ett anställningsförhållande om de kännetecken som anges i 1 kap. 1 § uppfylls (se HD 1990:29).

Enligt 3 punkten tillämpas lagen inte på ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det bestäms särskilt om avtalet genom lag. Sådana speciallagar som avses i 3 punkten är bl.a. sjömanslagen, läroavtal som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998) och lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande, där det i samtliga fall är fråga om arbete som utförs i anställningsförhållande, men där arbetets speciella karaktär har beaktats i bestämmelserna respektive speciallag. Det att bestämmelsen gällande tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen är av tvingande natur utgör ett hinder för att på lägre nivå än lagnivå föreskriva om undantag från tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen, om det inte i lagen finns ett uttryckligt bemyndigande att utfärda förordning om detta.

Om avtal gällande utförande av arbete föreskrivs även i bl.a. familjevårdarlagen (312/1992), om närståendevårdarnas ställning föreskrivs i socialvårdslagen (710/1982) och i förordningen om stöd för närståendevård (318/1993). Om praktik, som inte utförs i ett anställningsförhållande, föreskrivs bl.a. i lagen om yrkesutbildning. Om arbete som inte skall omfattas av arbetsavtalslagen föreskrivs också i lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993). Skolelever som deltar i arbetslivsorientering enligt lagen om grundläggande utbildning (628/1998) eller den med stöd av lagen utfärdade förordningen (852/1998) står inte heller i ett anställningsförhållande.

3 §. *Formen för ett arbetsavtal och avtals-tiden.* I 1 mom. föreslås att ett arbetsavtal fortfarande skall vara ett fritt formulerat avtal som kan ingås muntligen eller skriftligen. Sålunda kan ett arbetsavtal även ingås i elektronisk form.

Avsikten är att arbetsavtalets rättsverknningar inte längre till någon som helst del skall vara beroende av om avtalet har ingåtts

skriftligen eller muntligen. Det föreslås att det till skillnad från den gällande lagen inte längre skall föreskrivas att ett muntligt avtal som ingåtts för viss tid, dock längre än ett år, efter ett år från avtalets ingående ändras så att det omfattar möjlighet till uppsägning.

Å andra sidan föreslås att arbetsavtalslagen skall gynna skriftliga avtal. Om ett arbetsavtal ingås muntligen skall arbetsgivaren enligt vad som anges i 2 kap. 4 § ge arbetstagaren en skriftlig utredning om de villkor som tillämpas i anställningsförhållandet.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsavtalets giltighetstid. Definierade enligt avtalstiden gäller arbetsavtalen antingen tills vidare eller för viss tid. Avtal för viss tid är sådana avtal som upphör enligt objektiva grunder, t.ex. på ett visst datum, när en viss uppgift slutförts eller till följd av någon viss händelse.

Enligt momentet skall ett arbetsavtal gälla tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Huvudtypen för arbetsavtal är sålunda avtal som gäller tills vidare. Avtal för viss tid föreslås kunna ingås endast om det finns grundad anledning för detta. Det att avtal som gäller tills vidare prioriteras framgår också av att arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid liksom även sådana utan grundad anledning ingångna på varandra följande arbetsavtal för viss tid skall anses gälla tills vidare.

Avsikten är att det skall finnas en grundad anledning för att ett avtal ingås för viss tid. Det föreslås att med avvikelse från den gällande lagen skall i momentet inte längre ingå en uppräkningslista av exempel på förutsättningar för att ingå ett arbetsavtal för viss tid, utan momentet föreslås ha en allmän formulering. Vid bedömning av kravet på grundad anledning skall dock 2 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal beaktas, i vilket nämns exempel på sådana grunder med stöd av vilka arbetsavtal kan ingås för viss tid, t.ex. arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet eller någon annan med företagets verksamhet eller med det arbete som skall utföras förknippad anledning.

Genom att föreskriva ett krav på grundad anledning som villkor för att ett arbetsavtal för viss tid kan ingås, kan man avvärja möjligheten att arbetsavtalslagens tvingande be-

stämmelser om anställningstrygghet kringgås genom ett val av avtalets giltighetstid. Om en arbetsgivare har ett konstant behov av arbetskraft kan det inte anses tillåtet att tillämpa visstidsavtal, utan de avtal som ingås skall gälla tills vidare. Å andra sidan, såsom det konstateras i regeringens proposition med förslag till lagstiftning rörande utvecklande av anställningstryggheten (RP 205/1983 rd), skall användningen av avtal för viss tid inte begränsas när det finns en i lagen avsedd grundad anledning för detta. Bestämmelsen har utformats med hänsyn till de krav som arbetsmarknaderna och arbetslivet i praktiken ställer. De bestämmelser som gäller villkoren för ingående av ett arbetsavtal för viss tid utgör rätt som föreskrivits för att skydda arbetstagaren. Därför föreslås att begränsningarna gällande ingående av avtal för viss tid endast skall gälla sådana avtal för viss tid som ingåtts på arbetsgivarens initiativ liksom även avtal som arbetsgivaren av någon annan anledning har förutsatt bli ingångna för viss tid.

På samma sätt som i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att avtal för viss tid kan anses motiverade när det är fråga om utförande av ett visst arbete eller en viss arbetsbelastning eller något sådant kortvarigt visst arbete som arbetsgivaren inte fortgående låter utföra. Vid bedömningen av förutsättningarna för att ingå avtal för viss tid skall utöver de speciella egenskaperna i själva arbetet även arbetets särdrag med tanke på varje arbetsgivare beaktas. Sådana kriterier är t.ex. huruvida arbetsgivaren med tanke på omfattningen av sin verksamhet har möjlighet att fortgående låta utföra vissa, antingen särskilda eller självständiga arbeten samt huruvida arbetet ställer sådana särskilda krav på yrkesskicklighet hos den som utför arbetet som arbetsgivarens ordinarie personal inte besitter eller att arbetsgivaren i allmänhet inte låter utföra sådana arbeten.

Det föreslås att avtal för viss tid även kan tillämpas i säsongbetonade arbeten. Ett arbete betraktas som säsongbetonat om det utförs endast under en viss tid av året eller om arbetsmängden väsentligt ökar under vissa förutsebara tidsperioder. Arbetet skall också betraktas som säsongbetonat om behovet av tillfällig arbetskraft endast är kortvarigt. Om

arbetsgivaren däremot upprepade gånger låter utföra arbete under t.ex. nio till tio månader om året, kan arbetet inte anses vara säsongbetonat. Vid prövning av rätten att ingå ett avtal för viss tid skall det beaktas huruvida arbetsgivaren har möjlighet att bl.a. med hjälp av en omorganisering av arbetet eller en differentiering av semestertiderna erbjuda arbetstagarna annat arbete för den kvarstående korta intervallen eller att i arbetsavtalet komma överens om ett kortvarigt avbrott i arbetet och lönebetalningen.

Avsikten är att arbetsgivaren skall kunna anställa extra personal genom avtal för viss tid även för den tid någon viss order tar i anspråk, om utförandet av ordern nödvändigtvis kräver detta. Som en förutsättning för användande av avtal för viss tid skall dock ställas att arbetsgivaren har grundad anledning att anta att han efter att ordern utförts inte kan erbjuda arbetstagarna i fråga nytt arbete. Vid bedömningen av situationen skall hänsyn tas till storleken av den juridiska person som är arbetsgivare samt dennes tidigare affärsförbindelser.

En grund för användning av arbetsavtal för viss tid föreslås fortfarande vara behovet av vikarier. Orsaken varför en vikarie behövs har ingen betydelse, utan det väsentliga i saken är endast att den frånvarande arbetstagarens anställningsförhållande fortgår under den tid t.ex. en familjeledighet, studieledighet, sjukledighet, semester eller någon annan motsvarande frånvaro varar. Fastän bruket av en vikarie beror på att en arbetstagare tillfälligt är frånvarande föreslås att en arbetstagare som kommer till företaget utifrån nödvändigtvis inte behöver utföra just de arbetsuppgifter som ankommer på den frånvarande arbetstagaren, utan att arbetsgivaren kan sköta omfördelningen av arbetsuppgifterna genom olika interna vikariearrangemang. Arbetsgivarens behov att anställa extra personal skall dock i första hand bero på en arbetstagares frånvaro.

Avtal för viss tid föreslås också kunna ingås om arbetsgivaren har någon annan grundad anledning som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som utförs, t.ex. ett behov av extra personal för utjämnande av produktionsstopparna.

Inom vissa branscher kan den ostabilisera-

de efterfrågan på tjänster som följer av verksamhetens inledande likaså föranleda grundad anledning att under en bestämd tid ingå avtal för viss tid. Avsikten är att sedan efterfrågan stabiliserats, får avtal för viss tid på arbetsgivarens initiativ ingås endast av någon annan sådan grundad anledning som avses ovan.

Enligt förslaget skall avtal för viss tid kunna tillämpas om detta är motiverat med tanke på arbetsgivarens verksamhet och det arbete som denne låter utföra och syftet inte är att kringgå de bestämmelser om uppsägningskydd som utfärdats med tanke på arbetstagarna. Avsikten är att ett avtal som ingåtts på viss tid utan en dylik grundad anledning inte i sin helhet skall anses vara ogiltigt, utan att endast villkoret angående avtalets giltighetstid är ogiltigt.

Fastän redan det första av flera avtal som utan grundad anledning ingåtts för viss tid anses gälla tills vidare, föreslås att i momentet tas in ett uttryckligt förbud mot att utan grundad anledning ingå avtal för viss tid.

Det föreslås att en förutsättning för att upprepade gånger ingå avtal för viss tid är att det finns en grundad anledning för varje enskilt visstidsavtal som ingås. Situationer där en arbetsgivare erbjuder en vikarie ett nytt vikariat i form av ett avtal för viss tid anses inte vara exempel på sådana förbudna på varandra följande avtal för viss tid som avses ovan. Å andra sidan förutsätts det att arbetsgivaren med flera på varandra följande visstidsavtal inte försöker kringgå det skydd som hänför sig till avtal som gäller tills vidare. Om en arbetsgivares behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, anses bruket av flera på varandra följande visstidsavtal i samma arbete inte utgöra en grundad anledning enligt momentet.

Om det mellan avtalsparterna senare uppstår meningsskiljaktigheter om huruvida ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid eller flera på varandra följande avtal för viss tid skall betraktas som ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, skall bevisbördan för att avtalet gäller för viss tid i analogi med den gällande lagen åvila den som åberopar att avtalet gäller för viss tid. Bevisbördan i fråga om den i lag föreskrivna grunden för ett avtal som ingåtts för viss tid föreslås åvila arbets-

givaren.

4 §. *Prövotid.* I analogi med 3 § i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att av arbetsavtalets giltighetstid kan en del avtalas att vara särskild prövotid, under vilken avtalet kan hävas av vardera parten oavsett de grunder som föreskrivs i 8 kap. Avsikten med prövotiden är att ge bägge avtalsparter möjlighet att bedöma om det arbetsavtal som ingåtts motsvarar förväntningarna.

Avsikten är att det i lagen inte ställs några villkor i sak för användningen av prövotid. Prövotiden föreslås kunna användas både i arbetsavtal som gäller tills vidare och i arbetsavtal som ingåtts för viss tid. I sådana avtalsförhållanden som avses gälla tills vidare kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om en prövotid som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Om arbetsgivaren i början av anställningsförhållandet för arbetstagaren ordnar särskild utbildning kan prövotiden dock avtalas att vara högst sex månader. En förutsättning för detta är att arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet ordnar sådan särskild utbildning som utan avbrott varar över fyra månader och som till sitt innehåll omfattar sådan undervisning av teoretiska eller praktiska kunskaper för arbetstagaren som är mer krävande än en sedvanlig inskolning.

I 2 mom. föreslås dessutom en särskild bestämmelse om prövotidsvillkoret i arbetsavtal som ingås för viss tid. Enligt momentet får prövotiden i ett arbetsavtal för viss tid som understiger åtta månader vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Syftet med bestämmelsen är att förhindra det även i rättspraxis vedertagna sätt enligt vilket prövotiden kan avtalas att omfatta hela den tid arbetsavtalet gäller. Då ett avtal för viss tid ingås förbinder sig avtalsparterna att under en bestämd tid iaktta de förpliktelser som följer av avtalet för viss tid. Denna konstellation förändras helt om det i kortvariga visstidsavtal tillåts att prövotiden är lika lång som hela avtalsperioden.

I bestämmelsen om prövotid i den gällande lagen om arbetsavtal har inte fastställts någon tidpunkt för förläggningen av prövotiden. Med tanke på syftet med prövotiden är det dock naturligt att prövotiden endast kan förläggas till början av anställningsförhållandet.

Därför föreslås att förläggningen av provotiden preciseras så att provotiden börjar när arbetet inleds. Även om man i bestämmelsen inte uttryckligen tar ställning till om villkoret om provotid skall gälla i sådana på varandra följande arbetsavtal som ingås mellan samma avtalsparter, skall användningen av provotid, med beaktande av bestämmelsens tvingande natur, inte vara möjlig om det i dylika arbetsavtal har avtalats om samma eller likartade arbetsuppgifter. Om arbetsavtalet däremot förnyas till följd av avsevärda förändringar i arbetstagarens arbetsuppgifter eller ställning, kan det i vissa fall vara motiverat att tillämpa villkoret om ny provotid. Då skall likväl bestämmelsen om oskäliga villkor i 10 kap. 2 § beaktas. Enligt bestämmelsen kan ett villkor vars tillämpning står i strid med god sed eller annars är oskälig jämkas, eller helt och hållet lämnas obeaktat. Huruvida ett nytt provotidsvillkor är skäligt eller inte skall alltid avgöras från fall till fall.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan under den tid ett avtal för viss tid gäller avtala om nya arbetsuppgifter för arbetstagaren eller om förflyttning av arbetstagaren till en annan post. Om avtalet medför väsentliga förändringar jämfört med de tidigare arbetsuppgifterna, föreslås att ett villkor om provotid skall kunna fogas även till detta avtal som gäller det nya arbetet. I sådana fall skall vardera avtalsparten ha rätt att under provotiden häva det avtal som gäller det nya arbetet om avtalet inte motsvarar avtalspartens syften. Å andra sidan kan hävning under provotiden av ett avtal som ingåtts under ett anställningstiden inte medföra att anställningsförhållandet upphör, utan då har arbetstagaren rätt att återgå till sina tidigare arbetsuppgifter. I sådana fall kan arbetsavtalet upphöra endast på de grunder för uppsägning eller hävning om vilka föreskrivs i 7 och 8 kap.

Om provotid skall i allmänhet uttryckligen överenskommas genom arbetsavtal. I vissa kollektivavtal finns bestämmelser om provotid. Enligt den gällande lagen om arbetsavtal skall en bestämmelse om provotid i ett kollektivavtal inte automatiskt tillämpas på alla nya arbetstagare, eftersom man genom ett kollektivavtal inte kan skapa förpliktelser för andra arbetstagare än de som med stöd av lagen om kollektivavtal är bundna av avtalet.

Eftersom innehållet i kollektivavtalet nödvändigtvis inte är bekant ens för de arbetstagare som har organiserat sig inom en förening som är bunden till kollektivavtalet, föreslås att arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås uttryckligen skall underrätta arbetstagaren om sin avsikt att iakttä provotiden enligt kollektivavtalet. Om arbetsgivaren inte uppfyller sin informationskyldighet enligt 3 mom., får provotidsvillkoret enligt kollektivavtalet inte tillämpas på anställningsförhållandet.

Bevisbördan om att en provotid har överenskommit åvilar den avtalspart som åberopar provotiden. Högsta domstolen har i sin dom HD 1980 II 137 konstaterat att arbetsgivaren förpliktades att ersätta arbetstagaren genom arbetsavtalets upphörande uppkommen skada, eftersom arbetsgivaren inte hade visat att han uttryckligen överenskommit om en provotid som skulle iakttas i arbetsförhållandet eller utrett att arbetstagaren då han anställdes skulle ha vetat att avtalet gällde för en provotid.

Enligt 4 mom. kan arbetsavtalet hävas under provotiden utan att sådana grunder för upphävande av arbetsavtal som anges i 7 och 8 kap föreligger. Det föreslås att ett arbetsavtal inte ens under provotiden får hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden.

Enligt den gällande lagen är hävning av arbetsavtal under provotiden förbjuden om diskrimineringsförbuden enligt lagen om arbetsavtal överträds. I analogi med detta föreslås att den grund som arbetsgivaren åberopar för att häva ett avtal under provotiden inte får stå i strid med diskrimineringsförbudet enligt 2 kap. 2 § 1 mom. om arbetsgivarens skyldigheter.

Arbetsgivaren får inte heller häva ett arbetsavtal på grunder som är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden. Genom att sammankoppla en förbjuden och ovidkommande grund för hävande av ett avtal med provotidssyftet har man på det sätt som framgår av högsta domstolens praxis betonat att hävningsgrunden skall utgöras av en sådan orsak i anslutning till arbetstagarens person och arbetsprestation på grundval av vilken arbetsgivaren har anledning att anse att det ingångna arbetsavtalet inte motsvarar de

krav som arbetsgivaren har ställt på avtalet. Den angivna grunden skall vara faktisk, eftersom obefogade misstankar om t.ex. en arbetstagarens hälsotillstånd även framöver kommer att betraktas som ovidkommande grunder (HD 1980 II 110).

5 §. *Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd.* Den föreslagna bestämmelsen om intjänande av anställningsförmåner grundar sig på en tolkning som anförs i den juridiska litteraturen första gången redan för över ett halvt sekel sedan. Enligt tolkningen kan ett anställningsförhållande anses vara fortlöpande fastän arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter såsom rättshandlingar grundar sig på separata på varandra följande arbetsavtal. Samma princip har återopats bl.a. i anställningsskyddskommitténs betänkande och i den ovan nämnda regeringsproposition som avläts med stöd av betänkandet, om än i något andra sammanhang. Bakgrunden till förslaget utgörs av diskrimineringsförbudet enligt artikel 4 i rådets direktiv om visstidsarbete.

Enligt paragrafen anses ett anställningsförhållande med tanke på bestämmandet av anställningsförmåner ha fortgått utan avbrott fastän det grundar sig på flera arbetsavtal som utan avbrott eller med bara korta avbrott ingåtts efter varandra för viss tid. Då skall anställningsförmånerna, t.ex. intjänandet av semester eller löneförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd, bestämmas på samma sätt som i ett anställningsförhållande som grundar sig på ett avtal som gäller tills vidare, fastän anställningsförhållandet enligt 3 § 2 mom. i detta kapitel inte anses gälla tills vidare. Bestämmelsen skall sålunda tillämpas fastän de på varandra följande arbetsavtalen hade ingåtts av en sådan grundad anledning som avses i nämnda bestämmelse.

Enligt den föreslagna bestämmelsen skall anställningsförmåner intjänas även i det fall att det har förekommit korta avbrott i arbetet mellan de på varandra följande arbetsavtalen för viss tid. Redan i syfte att förhindra att bestämmelserna kringgås har det inte ansetts motiverat att mätt i kalendertid exakt fastställa längden av dylika korta avbrott mellan flera avtal för viss tid. Avsikten är att längden av sådana avbrott som avses i den föreslagna

bestämmelsen skall avgöras från fall till fall när de anställningsförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd blir aktuella; t.ex. med tanke på 3 § 1 mom. semesterlagen när anställningsförhållandet på det sätt som avses i förslaget har fortgått i mer än ett år eller när det antal år som avses i kollektivavtalets löneföreskrifter uppfylls. Avgörandet föreslås i sista hand vara beroende av om arbetstagaren fortgående har arbetat för arbetsgivarens räkning i sådana arbetsavtal för viss tid som i sig stämmer överens med bestämmelserna i 3 § 2 mom. i detta kapitel.

6 §. *Omyndigs arbetsavtal.* Enligt Finlands rättsordning kan rättshandlingar, såsom t.ex. avtal, i allmänhet ingås endast av personer med rättshandlingsförmåga, dvs. personer som fyllt 18 år. En sedvanlig rättshandling kan dock även företas av en yngre person samt av en person som har förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet annars har begränsats.

Om rätten för en person under 18 år att genom ett arbetsavtal förbinda sig att utföra arbete för en arbetsgivare föreskrivs i lagen om unga arbetstagare (998/1993). I lagen ingår bestämmelser om bl.a. de maximala arbetstider och minimivilotider som skall iakttagas i anställningsförhållanden som gäller unga arbetstagare samt om förutsättningar som gäller hälsoaspekter och säkerheten i arbetet. Enligt 3 § i nämnda lag kan i fråga om den som inte har fyllt 15 år vårdnadshavaren ingå arbetsavtal på den ungas vägnar eller ge den unga tillstånd att själv ingå avtalet. Dessutom innehåller lagen en bestämmelse om vårdnadshavarens rätt att på särskilda grunder häva ett arbetsavtal som en minderårig ingått.

I syfte att undvika överlappande reglering föreslås att i nämnda bestämmelse i den föreslagna arbetsavtalslagen skall ingå en hänvisning till bestämmelserna i lagen om unga arbetstagare. I detta sammanhang föreslås dock att även 3 § lagen om unga arbetstagare ändras så, att till paragrafens 1 mom. fogas en bestämmelse enligt vilken den som fyllt 15 år som arbetstagare själv skall få ingå, säga upp och häva sitt arbetsavtal.

Såsom omyndiga betraktas utöver minderåriga personer, dvs. personer under 18 år, även sådana myndiga personer som har för-

klarats omyndiga i enlighet med lagen om förmyndarverksamhet (442/1999). Utgångspunkten i nämnda lag är att domstolen genom ett beslut i enstaka fall och vid behov kan begränsa en persons handlingsbehörighet. En persons handlingsbehörighet kan sålunda begränsas endast till vissa delar och personen kan endast i yttersta fall förklaras omyndig. En begränsning av handlingsbehörigheten kommer enligt nämnda lag på fråga endast då andra arrangemang, t.ex. förordnande av en intressebevakare, inte ensamt räcker till för att trygga vederbörandes intressen.

Det föreslagna 2 mom. avses gälla personer som genom ett beslut av domstolen har förklarats omyndiga samt personer vilkas handlingsbehörighet har begränsats genom ett domstolsbeslut. Enligt bestämmelsen skall även dessa personer själv kunna ingå och upphäva arbetsavtal.

7 §. *Överföring av rättigheter och skyldigheter.* Paragrafens 1 och 2 mom. motsvarar 7 § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal. Enligt 1 mom. får parterna i ett arbetsavtal inte överföra sådana rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten. Denna begränsning anses nödvändig på grund av arbetsavtalsförhållandenas personliga karaktär. En arbetstagare får t.ex. inte utan sin arbetsgivares samtycke värva någon annan för att i sitt ställe utföra sådant arbete som avses i arbetsavtalet. På motsvarande sätt får en arbetsgivare inte utan arbetstagarens samtycke överföra rätten att leda och övervaka arbetet eller lönebetalningsplikten på en annan arbetsgivare. Arbetsgivaren föreslås dock ha en i 9 § i detta kapitel avsedd rätt att sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet.

Det föreslås att förbudet mot att ensidigt överföra rättigheter och skyldigheter skall kunna frångås i vissa särskilt angivna fall. I 2 mom. föreslås en bestämmelse enligt vilken en fordran som förfallit kan överföras utan samtycke av den andra avtalsparten. En på ett arbetsavtal grundad fordran som förfallit är inte förknippad med sådana personliga drag som skulle förutsätta avvikelser från de sedvanliga avtalsrättsliga principerna. En fordran som förfallit skall kunna överföras på en

annan person t.ex. för indrivning. De rättigheter och skyldigheter som härrör från arbetsavtalet föreslås bli överförda utan den andra avtalspartens samtycke även i samband med en sådan överlåtelse av rörelse som avses i 10 § i detta kapitel.

I 3 mom. föreslås en specialbestämmelse om överföringen av rättigheter och skyldigheter när arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande. Den andra arbetsgivaren kallas *användarföretag*. Enligt förslaget skall de rättigheter och skyldigheter som hänför sig till arbetsavtalet fördelas så att användarföretaget övertar rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har ett direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Dessa utgörs i praktiken främst av beslut om arbetstiderna och vissa förpliktelser som hänför sig till säkerheten i arbetet. Enligt förslaget hör det till den egentliga arbetsgivarens skyldigheter att sköta de övriga skyldigheter som ankommer på arbetsgivaren, t.ex. utbetalning av lön jämte socialförsäkringsavgifter samt samarbetskyldigheten och beviljandet av semester.

Avsikten är att det i fråga om fördelningen av rättigheter och skyldigheter skall vara av avgörande betydelse i vilken utsträckning dessa hänför sig till ordnandet av det dagliga arbetet och hur länge arbetstagaren arbetar hos användarföretaget. Sålunda föreslås att bl.a. uppföljningen av den årliga övertidsmängden och ordnandet av företagshälsovård i allmänhet skall höra till den egentliga arbetsgivarens skyldigheter. Enligt 1 mom. skall om fördelningen av rättigheter och skyldigheter också kunna bestämmas annat. Avsikten är att den egentliga arbetsgivaren och användarföretaget inte sekundärt skall ansvara för varandras förpliktelser. Om fördelningen av skyldigheten att ombesörja skydd i arbetet mellan den egentliga arbetsgivaren och användarföretaget föreskrivs även i 3 § 2 mom. lagen om skydd i arbete och i statsrådets beslut om vissa arbetarskyddskrav i uthyrningsarbete (782/1997).

Avsikten är att det föreslagna 3 mom. i praktiken främst skall tillämpas i fråga om uthyrning av arbetskraft. Med uthyrning av arbetskraft avses verksamhet där arbetsgiva-

ren ställer sina arbetstagare till en utomståendes förfogande mot ersättning. Däremot skall den föreslagna bestämmelsen inte gälla underleverans. Med underleverans avses köp av produktion eller tjänster av utomstående. Vid underleverans står underleverantörens arbetstagare under underleverantörens ledning och övervakning fastän den egentliga arbetsprestationen utförs för beställarens räkning i dennes lokaler.

8 §. *Arbetstagarens biträde.* I paragrafen föreslås bestämmelser om den rättsliga ställningen i fråga om ett biträde som antagits av en arbetstagare. Avsikten är att ett biträde som antagits av en arbetstagare för uppfyllande av de förpliktelser som härrör från arbetsavtalet skall stå i anställningsförhållande till den arbetsgivare i vars tjänst den arbetstagaren som antagit biträdet är. En förutsättning för detta är dock att arbetstagaren har fått arbetsgivarens samtycke till att ett biträde antas. Samtycket föreslås inte vara bundet av några formbestämmelser. Om arbetstagarens arbetsgivare inte har gett sitt samtycke till att ett biträde antas, skall biträdet stå i anställningsförhållande till den arbetstagare som antagit honom eller henne. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till sina huvudprinciper 10 § i den gällande lagen om arbetsavtal.

9 §. *Ställföreträdare för arbetsgivaren.* Den föreslagna paragrafen motsvarar 8 § i den gällande lagen om arbetsavtal. Enligt första meningen i paragrafen kan arbetsgivaren sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Bestämmelsen anses nödvändig med tanke på att arbetsgivaren ofta är ett bolag och för att en arbetsgivare inte heller annars i praktiken kan leda och övervaka alla arbetstagares arbete personligen. Med en företrädare avses en person som hör till arbetsgivarens egen organisation. Bestämmelser om överföring av ledningen och övervakningen av arbetet till en tredje part ingår i 7 § 3 mom. i detta kapitel.

I paragrafens andra mening föreslås att om ställföreträdaren vid utförandet av sin uppgift genom fel eller försummelse orsakar arbetstagaren skada, ansvarar arbetsgivaren för ersättandet av den skada som uppkommit. Enligt den föreslagna bestämmelsen skall arbetsgivaren inte vara ansvarig för en sådan

skada förorsakad av företrädaren som inte hänför sig till företrädarens lednings- och övervakningsuppgifter. I sådana fall kan skadeståndsansvar dock uppkomma med stöd av 3 kap. 1 § skadeståndslagen. Arbetsgivarens rätt att hos den arbetstagare som förorsakat en skada uppbära den ersättning som arbetsgivaren betalt fastställs i enlighet med 4 kap. 1 § skadeståndslagen.

10 §. *Överlåtelse av rörelse.* Om överlåtelse av rörelse bestäms i direktiv 77/187/EEG om överlåtelse av företag och direktiv 98/50/EG om ändring av direktivet om överlåtelse av företag. De lagar, förordningar och andra författningar som iakttagandet av det sistnämnda direktivet förutsätter skall sättas i kraft i medlemsstaterna senast den 17 juli 2001.

I paragrafens 1 mom. föreslås ingå en definition på överlåtelse av rörelse. Med överlåtelse av rörelse förstås överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell enhet därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överlåts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller delen av den efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad. Avsikten är att definitionen på överlåtelse av rörelse skall motsvara definitionen på överlåtelse av företag enligt ovan nämnda direktiv fastän ordalydelsen i den föreslagna bestämmelsen inte helt överensstämmer med den i direktivet.

Enligt artikel 1.1 punkt a i ändringsdirektivet tillämpas direktivet vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion. Enligt artikel 1.1 punkt b i direktivet skall, med förbehåll för vad som sägs under punkt a och de övriga bestämmelserna i artikeln, med överlåtelse förstås "överlåtelse av en ekonomisk enhet" som behåller sin identitet och varmed förstås "en organiserad gruppering av tillgångar" vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet. Direktivet skall enligt artikel 1.1 punkt c tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. Såsom överlåtelse enligt direktivet skall inte betraktas en administrativ omorganisation av

offentliga förvaltningsmyndigheter och inte heller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter.

Enligt ingressen i direktiv 98/50/EG ändrar direktivet inte räckvidden för direktiv 77/187/EG, såsom denna uttolkas av Europeiska gemenskapernas domstol. Europeiska gemenskapernas domstol har gett många domar med preciseringar till definitionen på överlåtelse av företag.

I fråga om det villkor som nämns i artikel 1.1 punkt a i direktiv 98/50/EG har domstolen konstaterat att en överlåtelse gällande den som utövar affärsverksamhet skall ske genom ett lagenligt avtal. Mellan överlåtaren och förvärvaren behöver dock inte finnas ett avtalsförhållande, eftersom överlåtelsen även kan ske i två steg så att någon utomstående fungerar som förmedlare i överlåtelsen (C-171-172/94, Merckx och Neuhuys).

Vad gäller artikel 1.1 punkt b i direktiv 98/50/EG har domstolen ansett det vara av avgörande betydelse huruvida ägarbytet också omfattar överlåtelse av en ekonomisk enhet. Enligt domstolen skall det särskilt i varje enskilt fall och med iakttagande av en helhetsbedömning avgöras huruvida villkoren för överlåtelse av en ekonomisk enhet uppfylls. Omständigheter som härvid särskilt skall beaktas är bl.a. vilket slags företag eller verksamhet överlåtelsen gäller, huruvida fastigheter, lös egendom eller andra liknande materiella tillgångar har överlåtits, värdet på de immateriella tillgångarna vid tidpunkten för överlåtelsen, huruvida huvuddelen av personalstyrkan har övertagits av den nya arbetsgivaren, huruvida kundkretsen har överlåtits samt hur lika de verksamheter som bedrivits före och efter överlåtelsen är och därtill hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat (C-24/85, Spijkers).

Den ekonomiska enheten skall dessutom vara varaktigt organiserad och får inte begränsa sig enbart till utförandet av ett visst arbete (C-48/94, Rygaard). Den betydelse som olika utvärderingsgrunder ges varierar beroende på hurudan affärsverksamhet det är fråga om. I synnerhet när en ekonomisk enhet inom en viss bransch kan bedriva sin verksamhet utan betydande materiella eller immateriella tillgångar, kan en transaktion av

sådana tillgångar i regel inte ställas såsom ett villkor för att den ekonomiska enheten bibehålls. Då skall hänsyn tas till bl.a. om den nya innehavaren av affärsrörelsen, både med beaktande av antal och behörighet, övertar huvuddelen av den personalstyrka som hans föregångare anställt särskilt med tanke på dessa arbetsuppgifter (C-13/95, Süzen). Allt som allt hänvisar begreppet ekonomisk enhet enligt Europeiska gemenskapernas domstol till en sådan organisation av personer och andra faktorer som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett särskilt individuellt syfte eftersträvas (C-173/96 och C-247/96, Hidalgo).

Domstolen har i sin dom Henke tagit ställning till artikel 1.1 punkt c i direktiv 98/50/EG. Enligt domen skall som sådan överlåtelse som avses i direktivet inte betraktas omorganiseringar av strukturen hos offentliga samfund eller överföring av förvaltningsuppgifter från ett offentligt samfund till ett annat (C-298/94, Henke).

I paragrafens 2 mom. föreslås att vid överlåtelse av en rörelse skall de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har på grund av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen övergå på rörelsens nya ägare eller innehavare. Avsikten är att arbetstagarna automatiskt övergår från anställning hos den överlåtande parten till anställning hos den förvärvande parten samt att deras anställningsvillkor bibehålls oförändrade oavsett överlåtelsen. Avsikten är att arbetstagaren inte skall ha rätt att ensidigt motsätta sig övergången och stanna kvar hos överlåtaren. Om en arbetstagare inte vill övergå i tjänst hos förvärvaren skall han eller hon dock kunna säga upp sitt arbetsavtal med iakttagande av en kortare uppsägningstid enligt 7 kap. 5 § 2 mom. i den föreslagna lagen. Det föreslås också att rättigheterna och skyldigheterna för sådana arbetstagare vilkas anställningsförhållande vid tidpunkten för överlåtelsen inte längre är i kraft inte skall övergå på förvärvaren. Avsikten är att den återanställningsskyldighet som ankommer på förvärvaren enligt 6 kap. 6 § i lagförslaget även skall gälla ovan avsedda arbetstagare. Med överlåtelsepunkt avses den tidpunkt då förvärvaren de facto börjar utöva sin bestämmanderätt och bedriva affärsverksamhet.

Om överlåtelsen endast gäller en del av en rörelse, föreslås övergången gälla de arbetstagare som hör till den del av rörelsen som överläts. I samband med avgörandet av vilka arbetstagare som hör till den överlåtna delen av rörelsen skall i enlighet med den rättspraxis som iakttas av Europeiska gemenskapernas domstol hänsyn tas till företagets formella organisation och inte till i vilken omfattning arbetstagarnas arbetsuppgifter i praktiken har anknytning till den del av rörelsen som överlåtits (C-186/83, Botzen).

Ansvar för betalning av arbetstagarnas lönefordringar eller andra på grund av anställningsförhållandet uppkomna fordringar föreslås övergå från överlåtaren till förvärvaren vid tidpunkten för överlåtelsen. Ansvarsfördelningen mellan överlåtaren och förvärvaren föreslås bero på tidpunkten för när fordringarna har förfallit. Avsikten är att överlåtaren och förvärvaren solidariskt skall ansvara för sådana på grund av anställningsförhållandet uppkomna fordringar som förfallit före överlåtelse tidpunkten. Överlåtaren skall dock i förhållande till förvärvaren ansvara för en lönefordran som förfallit före överlåtelsen, om inte parterna sinsemellan har kommit överens om något annat. Sålunda kan överlåtaren och förvärvaren analogt med den gällande lagen komma överens om vilkendera parten som bär det slutliga ansvaret för fordringarna i deras inbördes förhållande. Däremot skall förvärvaren ensam ansvara för fordringar som förfaller efter överlåtelsen. Överlåtelsen föreslås inte medföra några förändringar i fråga om tidpunkten för när fordringarna förfaller.

Det föreslås att den ovan beskrivna ansvarsfördelningen skall frångås i konkurs-situationer. En situation där affärsverksamheten vid ett företag som försatts i konkurs överförs på ett annat företag är i allmänhet den bästa lösningen också med tanke på arbetstagarna. En konkursgäldenär har dock ofta så stora obetalda fordringar som hänför sig till anställningsförhållanden att en överföring av dem på den förvärvande partens ansvar avsevärt skulle försvåra uppkomsten av överlåtelser i samband med konkurser. Därför föreslås att i paragrafens 3 mom. föreskrivs att när ett konkursbo överlåter en rörelse ansvarar förvärvaren inte för en arbets-

tagares lönefordran eller annan på grund av anställningsförhållandet uppkommen fordran som förfallit före överlåtelsen. I syfte att förebygga att lagen kringgås föreslås en bestämmelse enligt vilken förvärvaren dock skall ansvara för nämnda fordringar, om bestämmelserätten i den rörelse som försatts i konkurs och i den rörelse som är förvärvare vid överlåtelsen utövas eller har utövats av samma personer med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang.

2 kap. Arbetsgivarens förpliktelser

1 §. *Allmän förpliktelse.* Av 1 kap. 1 § 1 mom. i lagförslaget liksom även av 1 § 1 mom. i den gällande lagen framgår att ett arbetsavtal är ett ömsesidigt förpliktande avtal. Av avtalet följer både rättigheter och skyldigheter för de båda avtalsparterna. Utöver avtalsförpliktelserna regleras arbetsavtal och anställningsförhållanden även bl.a. i arbetslagstiftningen och kollektivavtalen. Utöver dessa skall i fråga om ett arbetsavtal även iakttas de allmänna reglerna för avtalsrätten. Redan på grundval av dessa har parterna i ett arbetsavtal även andra förpliktelser gentemot varandra än de huvudsakliga förpliktelser som följer av avtalet, dvs. utförande av arbete och betalning av vederlag. Det föreslås att om dessa rättigheter och förpliktelser skall åtminstone i huvuddrag föreskrivas mer exakt annanstans i denna lag.

Arbete utförs i allmänhet i en arbetsgemenskap som "kontrolleras" av arbetsgivaren. Fastän detta har beaktats i den gällande arbetslagstiftningen, bl.a. i lagen om samarbete i företag, har det ansetts behövt att föreslå en i och för sig sanktionsfri bestämmelse om arbetsgivarens allmänna förpliktelse.

Den föreslagna bestämmelsen är ny. Enligt den skall arbetsgivaren genom sin verksamhet främja sina relationer till arbetstagarna liksom även arbetstagarnas inbördes relationer. Med det sistnämnda avses t.ex. åtgärder som främjar ett gott arbetsklimat. Dessa åtgärder riktar sig gemensamt till arbetsplatsen.

Dessutom skall arbetsgivaren i fråga om enskilda anställningar se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Med

detta avses t.ex. handledning, inskolning eller utbildning, allt beroende på de krav som förändringarna föranleder. Dessutom skall arbetsgivaren i mån av möjlighet även i övrigt sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas så att han eller hon kan avancera i yrket.

2 §. *Diskrimineringsförbud och lika behandling.* Bakgrunden till diskrimineringsförbudet i 1 mom. utgörs av bestämmelserna i 6 § grundlagen och 47 kap. 3 § strafflagen. Utgångspunkten för lagstiftningen gällande de grundläggande fri- och rättigheterna är kravet på rättslig jämlikhet och faktisk jämställdhet. Med lika behandling avses att alla får en lika behandling i likadana situationer. Synpunkterna på opartiskhet har betydelse både vid beviljandet av fördelar och uppställandet av förpliktelser.

Enligt 6 § 2 mom. grundlagen får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Enligt strafflagens bestämmelse om diskriminering i arbetslivet får en arbetstagare eller arbetssökande inte utan vägande och godtagbart skäl försättas i ofördelaktig ställning på grundval av de diskrimineringsgrunder som räknas upp i bestämmelsen. Fastän diskriminering ursprungligen är förknippad med en situation som kännetecknas av jämförelse, förutsätter bestämmelsen nödvändigtvis inte jämförelse mellan arbetstagarna på en och samma arbetsplats, utan jämförelsen kan också rikta sig till arbetstagare hos andra arbetsgivare, dvs. det sätt på vilket arbetstagarna i allmänhet behandlas. För särbehandling förutsätts en vägande grundad anledning som hänför sig till arbetet. Diskriminering i arbetslivet anknyter till behandlingen av arbetstagare även när arbetsgivaren brukar sin makt att i första hand tolka och tillämpa villkoren i ett anställningsförhållande samt arrangerar arbetet och arbetsmetoderna. Strafflagens bestämmelse om diskriminering i arbetslivet förhindrar inte positiv särbehandling av vissa arbetstagare, när det finns i lag avsedda grunder för detta.

Bestämmelser om diskrimineringsförbud ingår även i många internationella överenskommelser som är bindande för Finland, t.ex.

Internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, Europeiska människorättskonventionen, Europeiska sociala stadgan, Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt ILO:s konvention nr 111, som gäller diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

Diskrimineringsförbudet i 1 mom. föreslås till sin struktur likna diskrimineringsförbudet i grundlagen. Enligt bestämmelsen får arbetsgivaren inte 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, om det inte finns grundad anledning för detta förfarande. Förteckningen över diskrimineringsgrunder är inte uttömmande, utan särbehandling av arbetstagare utan grundad anledning även på basis av andra omständigheter som kan jämföras med de i momentet nämnda omständigheterna betraktas också som förbjuden diskriminering. Sådana förbjudna diskrimineringsgrunder som avses i bestämmelsen föreslås vara bl.a. ras, hudfärg, handikapp, samhällsbakgrund och övertygelse. Jämsides med politisk verksamhet och fackföreningsverksamhet föreslås analogt med den gällande lagen även medlemskap i fackförening och politiska åsikter utgöra förbjudna diskrimineringsgrunder. Om förbud mot diskriminering på grund av kön föreskrivs särskilt i jämställdhetslagen.

Särbehandling av arbetstagare på sådana grunder som avses i momentet föreslås dock vara tillåten, om det med tanke på de villkor som ställs på arbetet och den som utför arbetet finns grundad anledning för detta. Redan i ett betänkande som avgavs av 1969 års arbetsavtalskommitté (kommittébetänkande 1969:A25) ansågs att arbetets karaktär kan berättiga arbetsgivaren att särbehandla arbetstagarna. Av t.ex. en religionslärare eller en arbetstagare inom kyrkan eller i något annat religiöst samfund eller i ett politiskt parti kan krävas en viss religiös eller politisk övertygelse. Såsom förbjuden diskriminering skall inte heller betraktas sådan positiv särbehandling av arbetstagare eller grupper av arbetstagare som på grund av t.ex. ålder, inva-

liditet, familjeansvar eller social ställning anses vara i behov av särskilt skydd.

Förbudet mot diskriminering skall sålunda med stöd av 4 mom. iakttas redan när arbetstagare anställs. Avsikten är att bestämmelsen skall tillämpas både vid anställning av nya arbetstagare och vid återanställning av gamla arbetstagare enligt vad som föreslås i 6 kap. 6 §. Diskrimineringsförbudet föreslås analogt med den gällande lagen vara av betydelse även då det under anställningstiden fattas beslut gällande arbetstagarna om bl.a. arbetsfördelningen och fördelningen av förmåner i anslutning till anställningsförhållandet mellan olika arbetstagare.

Avsikten är att bestämmelsen om diskrimineringsförbud skall kompletteras av bl.a. bestämmelserna om uppsägningsskydd samt om arbetstagarnas representanters ställning.

Enligt 2 mom. får i visstidsanställningar och deltidanställningar inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd ofördelaktigare anställningsvillkor tillämpas än i andra anställningar, om det inte finns sakligt grundad anledning till detta. Bestämmelsen är ny, och den grundar sig på direktiven om deltidarbete och visstidsarbete. I de båda direktiven ingår bestämmelser om diskrimineringsförbud på grund av anställning på deltid eller viss tid. Å andra sidan kan enligt bägge direktiv *pro rata temporis*-principen tillämpas då detta är ändamålsenligt.

Avsikten är att diskrimineringsförbudet också skall kompletteras av bestämmelsen i 3 mom. om arbetsgivarens skyldighet att även i övrigt behandla arbetstagarna lika. Det föreslås att avvikelser från kravet på lika behandling är tillåtna endast om det finns godtagbara skäl till detta.

Utgångspunkten för principen om lika behandling är att arbetstagare som är jämförbara med varandra behandlas lika i likartade situationer. Principen förutsätter sålunda att arbetsgivaren är konsekvent i fråga om åtgärder eller avgöranden som gäller arbetstagarna. Bestämmelsen är av betydelse t.ex. när det särskilt i varje enskilt fall bedöms huruvida grunderna för uppsägning eller hävning uppfylls. I enlighet med t.ex. de riktlinjer som iakttas i rättspraxis skall den praxis som på en arbetsplats vedertaget tillämpats i fråga

om varningar iakttas konsekvent och enligt lika grunder.

Syftet med bestämmelsen är dock inte att förhindra att arbetstagare särbehandlas i förhållande till varandra, om det objektivt sett finns ett godtagbart skäl till detta. Det föreslås fortfarande vara godtagbart att tillämpa t.ex. sporrande lönesystem, förutsatt att fastställandet av lönen enligt ett sådant system inte påverkas av diskriminerande eller andra ovidkommande skäl. Det föreslås att kravet på lika behandling inte heller överträds i situationer där det till följd av arbetets karaktär eller arbetsförhållandena finns en godtagbar orsak att särbehandla en arbetstagare.

Om en arbetstagare anser att arbetsgivarens förfarande strider mot diskrimineringsförbudet eller att det står i strid med kravet på lika behandling skall arbetstagaren förete en sannolik anledning eller sannolika skäl till att arbetsgivaren har särbehandlat honom eller henne av någon sådan orsak som nämns i paragrafen. Arbetsgivaren skall därefter visa att det har funnits godtagbara skäl till dennes förfarande. I uppsägningstvister skall arbetsgivaren visa att det finns ett i lag angivet vägande sakskaäl för uppsägningen. I jämställdhetslagen föreskrivs särskilt om fördelning av bevisbördan när det gäller diskriminering på grund av kön.

3 §. *Arbetarskydd*. I lagen om skydd i arbete och de bestämmelser som utfärdats med stöd av den föreskrivs i detalj om arbetsgivarens skyldighet att ombesörja skydd i arbetet. I analogi med 32 § i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att förpliktelsen att ombesörja skydd i arbetet också skall vara en på avtal grundad förpliktelse för arbetsgivaren. Avsikten är att innehållet av arbetsgivarens förpliktelse att sörja för arbetarskyddet fastslås i enlighet med de bestämmelser som utfärdats om arbetarskydd.

Det föreslås att i 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens förpliktelse i fråga om gravida arbetstagare. Bestämmelsen föreslås motsvara de krav som uppställs i rådets direktiv om skydd vid graviditet.

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall strävan vara att för graviditetstiden flyt-

ta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkeskunskap. I bestämmelsen begränsas inte såsom i den gällande lagen riskfaktorerna till kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar som medför risk för arbetstagaren själv eller hennes foster, utan bestämmelsen är mer allmänt formulerad. Avsikten är sålunda att arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i fråga om en gravid arbetstagare så, att i arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden elimineras de riskfaktorer som kan äventyra hennes eller fostrets hälsa. Om detta inte är möjligt skall arbetsgivaren reda ut om arbetstagaren kan flyttas till andra uppgifter som är lämpliga för henne. Om arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren andra lämpliga arbetsuppgifter skall hon för graviditetstiden flyttas till dessa uppgifter.

Om arbetstagaren inte kan erbjudas sådant arbete som motsvarar hennes yrkeskunskap och som hon kan sköta utan att äventyra sin eller fostrets hälsa, skall arbetstagaren ha rätt till särskild moderskapsledighet, om vilken föreskrivs i 4 kap. 1 §. Om arbetstagarens rätt till särskild moderskapspenning för den tid den särskilda moderskapsledigheten varar föreskrivs i 23 g § sjukförsäkringslagen. Bestämmelsen föreslås bli ändrad så, att förutsättningarna för erhållande av dagpenning stämmer överens med den föreslagna bestämmelsen i arbetsavtalslagen.

4 §. *Information om de centrala villkoren i arbetet.* Det föreslås att i paragrafen föreskrivs med stöd av rådets anställningsinformationsdirektiv om arbetsgivarens skyldighet att utan en uttrycklig begäran av arbetstagaren ge en skriftlig information om de centrala villkoren i anställningsförhållandet eller åtminstone uppgifter om var arbetstagaren kan läsa om de villkor som tillämpas i hans eller hennes anställningsförhållande.

Avsikten är att arbetsgivaren skall ha en i paragrafen avsedd plikt att ge en utredning om arbetsavtalet gäller tills vidare eller avsikten är att det skall gälla för en viss tid som överstiger en månad. Informationsskyldigheten avses gälla de centrala villkor som avses i bestämmelsen och om vilka inte har överenskommit i det skriftliga arbetsavtalet. Informationen skall ges senast före utgången

av den första lönebetalningsperioden. Om lönebetalningsperioderna föreskrivs i 14 § i detta kapitel.

Utöver vad som anges ovan och med avvikelse från 4 § i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att arbetsgivaren skall vara skyldig att ge arbetstagaren sådan i paragrafen avsedd information även då samma avtalsparter upprepade gånger och på samma villkor ingår arbetsavtal för viss tid som understiger en månad. Den upprepning av samma anställningsvillkor som är en förutsättning för att skyldigheten att informera skall uppkomma förutsätter dock inte att anställningsvillkoren är identiska. I varje enskilt avtal för viss tid kan bestämmas t.ex. olika villkor för avtalets giltighetstid. Den skyldighet att ge information som avses i bestämmelsen kan uppkomma t.ex. när det i ett arbetsavtal mellan ett företag som hyr ut arbetskraft och en hyrd arbetstagare har avtalats om samma grundläggande anställningsvillkor i upprepade avtalsförhållanden, fastän de villkor som gäller arbetsuppgifterna, arbetsplatsen och avtalstiden varierar från en avtalsperiod till en annan. Då skall informationen om de centrala villkor i arbetet som fortgår från en avtalsperiod till en annan ges senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Informationsskyldigheten anses ha blivit uppfylld efter att den första informationen lämnats oavsett hur långa avtal för viss tid som ingås i fortsättningen, dock under förutsättning att de avtalade anställningsvillkoren förblir oförändrade.

I 2 mom. föreslås ingå bestämmelser om innehållet av informationen. Avsikten är att den förteckning över de anställningsvillkor som omfattas av utredningsskyldigheten i hög grad skall motsvara 4 § i den gällande lagen om arbetsavtal. Förteckningen har dock till vissa delar preciserats så att den bättre än förteckningen i den nu gällande lagen motsvarar kraven i anställningsinformationsdirektivet.

Enligt förslaget skall av arbetsgivarens information åtminstone framgå parterna i arbetsavtalet och deras hemort eller driftställe, den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds och arbetsavtalets giltighetstid samt grunden för att ett arbetsavtal ingåtts på viss tid, prövotiden, den plats där arbetet utförs eller om

arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen, arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter, det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetet, de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden, den regelbundna arbetstiden, hur semestern bestäms samt uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den.

I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad skall arbetsgivaren i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsplatsen ge honom eller henne information om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovnin g av arbetstagaren.

I analogi med den gällande lagen skall arbetsgivaren kunna uppfylla sin informations skyldighet genom att ge arbetstagaren en eller flera handlingar av vilka de villkor som iakttas i anställningsförhållandet framgår. Utredningen eller en del av den skall fortfarande också kunna ges genom att hänvisa till det kollektivavtal eller den bestämmelse i en lag som tillämpas i anställningsförhållandet. Hänvisningsförfarandet föreslås kunna tillämpas t.ex. i frågor gällande lönen, lönebetalningsperioden, arbetstiden, semestern och uppsägningstiden eller grunderna för bestämmande av dessa.

Arbetsgivarens information till arbetstagaren om de centrala villkoren i anställningsförhållandet föreslås till sin natur vara en informativ förteckning över de anställningsvillkor som arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om. Samtidigt får arbetstagaren information om de villkor i anställningsförhållandet som fastställs på grundval av lagar och det kollektivavtal som eventuellt tillämpas i anställningsförhållandet. Arbetsgivarens information i sig skapar inte några rättigheter eller skyldigheter för parterna i arbetsavtalet.

Eftersom det är arbetsgivarens skyldighet att informera om villkoren i anställningsförhållandet, skall arbetsgivaren i första hand överväga vilka som är de centrala villkoren i varje enskilt anställningsförhållande. Avsikten är att förteckningen i 2 mom. i överensstämmelse med anställningsinformationsdi-

rektivet skall innehålla exempel på de villkor i ett anställningsförhållande som åtminstone kan anses vara centrala. Enligt förslaget skall man i vissa specialsituationer kunna kräva att arbetsgivaren ger sådan information över villkoren i anställningsförhållandet som är mer omfattande än den exempelförteckning som anges i bestämmelsen.

På motsvarande sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 3 mom. om arbetsgivarens skyldighet att skriftligen underrätta arbetstagaren om när ett villkor som avses i 2 mom. ändras. Utredningen skall ges senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen. I överensstämmelse med anställningsinformationsdirektivet skall informations skyldigheten dock inte gälla situationer där en ändring av de villkor som tillämpas i anställningsförhållandet beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

Den föreslagna bestämmelsen gäller endast underrättelse av sådana villkor i anställningsförhållandet som ändras och är därför inte av betydelse vid bedömning av om grunder för att en arbetsgivare ensidigt kan ändra villkoren i ett anställningsförhållande föreligger.

5 §. *Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidсанställda arbete.* En bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda en som är deltidсанställd hos arbetsgivaren arbete utfärdades 1988. Då motiverades bestämmelsen med syftet att göra anställningstryggheten mera enhetlig och klar (RP 19/1988 rd). I syfte att trygga de deltidсанställda ställning föreslås att det också i den nya lagen tas in en bestämmelse i vilken föreskrivs att om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda dessa arbeten åt de deltidсанställda.

Enligt 42 b § i den gällande lagen om arbetsavtal skall arbete erbjudas sådana deltidсанställda som önskar heltidsarbete. Den föreslagna bestämmelsen har till dessa delar förenklat till sin formulering. Avsikten är att merarbete skall erbjudas alla de deltidсанställda som anses vara lämpliga för de lediga arbetsuppgifterna. Om arbetsavtalet likväl på arbetstagarens initiativ och önskan har ingåtts på deltid eller arbetstagaren på något

annat sätt har meddelat arbetsgivaren att han eller hon inte är intresserad av ökad arbetstid, skall arbetsgivaren inte omfattas av den i paragrafen avsedda skyldigheten att erbjuda merarbete.

Avsikten är att deltidanställdas ställning skall förbättras i jämförelse med den gällande lagen så, att en deltidanställd skall erbjudas merarbete oberoende av om arbetsgivaren även omfattas av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 6 kap. 6 §. Med avvikelse från den gällande lagen skall sådana deltidanställda som är anställda hos arbetsgivaren ha företräde till det arbete som erbjuds framför de arbetstagare som omfattas av arbetsgivarens återanställningsskyldighet.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att för en deltidanställd ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på mottagandet av ett nytt arbete. Utöver skyldigheten att ordna utbildning föreslås även som villkor att utbildningen rimligen kan ordnas med hänsyn till arbetstagarens lämplighet. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till dessa delar den gällande lagen.

I lagförslaget ingår flera bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ordna utbildning under anställningstiden. Syftet med bestämmelsen i 2 mom. i den aktuella paragrafen, som gäller skyldigheten att ordna utbildning, är att understryka arbetsgivarens skyldighet att även sörja för att deltidanställda upprätthåller sin yrkesskicklighet.

6 §. *Information om platser som blir lediga.* I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att informera allmänt om platser som blir lediga liksom även nya platser så, att även visstidsanställda och deltidanställda arbetstagare har samma möjligheter att söka dessa platser som ordinarie arbetstagare och heltidsanställda.

Bakgrunden till bestämmelsen utgörs av direktivet om visstidsarbete, genom vilket det mellan de allmänna branschövergripande organisationerna på europainivå ingångna ramavtalet om visstidsarbete gjordes bindande för medlemsstaterna. Ett av syftena med avtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas. I detta syfte skall arbetsgivaren underrätta de visstidsanställda om platser som blir lediga i företaget

för att säkerställa att de har samma möjligheter som de andra arbetstagarna att få fast anställning. Enligt klausul 6 i ramavtalet kan en sådan information tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

Också i ramavtalet om deltidarbete, som utgör bilaga till direktivet om deltidarbete, finns en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren så vitt möjligt skall ta hänsyn till en arbetstagares begäran att få övergå från ett heltidsarbete till ett deltidarbete när ett sådant blir tillgängligt inom företaget, att få övergå från ett deltidarbete till ett heltidsarbete eller att öka sin arbetstid om denna möjlighet uppkommer. I detta syfte skall arbetsgivaren i mån av möjlighet informera om tillgängliga heltids- och deltidarbeten inom företaget för att underlätta övergången från en arbetsform till en annan.

Den föreslagna paragrafen motsvarar till sitt innehåll målen i de ovan nämnda ramavtalen. Den är dock mer allmänt formulerad så, att arbetsgivaren skall informera om platser som blir lediga genom en sådan annons som oberoende av arbetsavtalets giltighetstid och den arbetstid som tillämpas i anställningsförhållandet kan läsas av samtliga arbetstagare.

Paragrafen förutsätter inte att arbetsgivaren internt skall informera om alla platser som blir lediga. Om arbetsgivaren däremot har iakttagit sådan praxis enligt vilken alla lediga platser utannonseras får förfarandet inte vara diskriminerande, utan det skall omfatta alla grupper av arbetstagare jämlikt.

Enligt paragrafen kan arbetsgivaren välja på vilket sätt informationen ges. I praktiken kan informationen ges t.ex. på en allmän anslagstavla i arbetsgivarens lokaler, på en motsvarande elektronisk anslagstavla eller genom att informationen sänds till arbetstagarnas personliga elektroniska brevlådor.

Arbetsgivarens skyldighet att allmänt informera om lediga platser tjänar också syftena för arbetsgivarens allmänna förpliktelser enligt 1 § i detta kapitel.

7 §. *Kollektivavtals allmänt bindande verkan.* Bestämmelsen om kollektivavtals allmänt bindande verkan i 17 § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal har föranlett en hel del olika tolknings- och tillämpnings-

problem samt meningsskiljaktigheter. Detta har åtminstone delvis berott på att bestämmelsen fogades till lagen först under riksdomstolens behandling utan grundlig beredning. Avsikten är att genom bestämmelserna i 7, 8 och 9 § i detta kapitel komplettera och precisera kollektivavtalens ställning främst som en trygghetsfaktor med tanke på minimivillkoren i anställningsförhållandet för sådana arbetstagare som är anställda hos icke-organiserade arbetsgivare.

Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren i sina anställningsförhållanden iakttä åtminstone vad som i det riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för respektive bransch bestäms om de anställningsvillkor och arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete. Därför skall kollektivavtalet för det första vara riksomfattande i fråga om sitt tillämpningsområde, vilket också föreskrivs i den gällande lagen. Sålunda kan ett kollektivavtal som gäller för ett visst företag inte vara allmänt bindande, fastän företaget bedriver riksomfattande verksamhet och riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar är parter i avtalet.

Avsikten är att det i momentet avsedda uttrycket respektive bransch i första hand fastställs enligt bestämmelsen om kollektivavtalens tillämpningsområde, liksom även i den gällande lagen. Då skall även stadgarna för de föreningar som ingått ett kollektivavtal samt det arbete som utförs av den medlemskår de i själva verket representerar beaktas. Detta innebär t.ex. att en arbetstagarförening genuint bör representera de arbetstagare som utför sådana arbeten som avses i kollektivavtalet liksom även att arbetsgivaren om denne så önskar skall ha möjlighet att, åtminstone enligt föreningens stadgar, ansluta sig till den arbetsgivarförening som har ingått kollektivavtalet. På grund av det sistnämnda föreslås att man i förslaget inte heller skall befatta sig med den i rättspraxis vedertagna tolkningen att kollektivavtal som ingås på den offentliga sektorn inte anses vara allmänt bindande för den privata sektorn samt att kollektivavtal som ingås på den privata sektorn inte anses vara allmänt bindande för den offentliga sektorn.

Enligt 17 § 1 mom. i den gällande lagen

om arbetsavtal kan ett kollektivavtal vara allmänt bindande om det "anses vara allmänt". Eftersom detta sätt att uttrycka saken har medfört tolkningsproblem och meningsskiljaktigheter i praktiken, föreslås att ett kollektivavtal bör kunna "anses vara representativt" för respektive bransch.

Avsikten är att grunderna för allmänt bindande verkan skall fastställas mera detaljerat än för närvarande och att den stabilitet som systemet med allmänt bindande verkan förutsätter samtidigt skall skapas.

När det bedöms och avgörs om ett kollektivavtal skall anses vara representativt eller inte skall utöver det nuvarande statistikmaterialet flera olika faktorer beaktas. Behovet att göra tolkningsgrunderna mångsidigare följer av förändringarna inom företagsverksamheten och deras verkningar på arbetsmarknaderna och av att det statistiska materialet som används som bedömningsgrund ofta är föråldrat samt av att den näringsgrensindelning som utgör grund för statistiken inte till alla delar motsvarar kollektivavtalens tillämpningsområden. Ett syfte med de nya kriterierna är att besluten om kollektivavtalens allmänt bindande verkan med hjälp av dem i så hög grad som möjligt kan grunda sig på sådana fakta som är av betydelse med tanke på kollektivavtalens allmänt bindande verkan. En avsikt är att kollektivavtalens allmänt bindande verkan skall kunna tryggas också då representativiteten varierar och situationen är ostabil.

Utgångspunkten vid bedömningen av ett avtals allmänt bindande verkan skall fortfarande vara den representativitet som räknas ut på basis av statistiska uppgifter. Det är klart att om cirka hälften av arbetstagarna inom en bransch omfattas av ett kollektivavtal, skall kollektivavtalet anses vara representativt på det sätt som avses i förslaget. Representativiteten bestäms då på basis av den krets som är bunden till kollektivavtalet enligt lagen om kollektivavtal.

Hur allmänt tillämpningen av ett kollektivavtal är visar utöver ovan nämnda krets som är bunden till kollektivavtalet också antalet arbetstagare som omfattas av s.k. associationsavtal och medlemsantalet i sådana arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som i enlighet med 4 § 1 mom. 1 punkten lagen om

kollektivavtal efteråt har anslutit sig till kollektivavtalet.

Avsikten med bestämmelsen om att en förutsättning för ett avtals allmänt bindande verkan skall vara att avtalet anses vara representativt i stället för att det anses vara allmänt är inte att ifrågasätta ett sådant kollektivavtals ställning som anses vara allmänt bindande eller har erkänts vara allmänt bindande enligt gällande lag. Därför, och med hänsyn till den stabilitet som systemet med minimivillkor i ett anställningsförhållande eftersträvar, bör också vissa andra kriterier användas vid bedömningen. Till dessa kriterier hör hur vedertagen kollektivavtalsverksamheten inom respektive bransch är, den allmänna organiseringsnivån på bägge sidor i branschen samt syftet med kollektivavtalens allmänt bindande verkan såsom en betydande aktör med tanke på tryggheten av minimivillkoren i arbetet för sådana arbetstagare som är anställda hos icke-organiserade arbetsgivare.

Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren iakttä vad som i det allmänt bindande kollektivavtalet bestäms om anställningsvillkor och arbetsförhållanden. I enlighet med den vedertagna terminologi som tillämpas inom kollektivavtalsrätten avser dessa begrepp arbetsnormer, dvs. villkor i "arbetsavtal" samt sådana arbetsmiljönormer ("villkor i arbetsavtal i övrigt") genom vilka man avtalat om arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Däremot föreslås att arbetsgivaren inte på grundval av kollektivavtalens allmänt bindande verkan skall vara skyldig att iakttä bestämmelserna om genomförandet av ett kollektivavtal, fastän en arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal är bunden av kollektivavtalet skall iakttä dessa bestämmelser med risk för plikt enligt 7 § lagen om kollektivavtal. Som exempel på de bestämmelser som nämns ovan kan nämnas bl.a. bestämmelserna om en förtroendemans rätt att få i förtroendemannaavtalen avsedda "ekonomiska" uppgifter om ett företag och dess arbetstagare. En sak för sig är att en förtroendeman eller ett förtroendeombud har rätt att t.ex. med stöd av arbetstidslagen få i lagen avsedda uppgifter av arbetsgivaren.

Enligt 2 mom. skall ett villkor i ett arbetsavtal som till arbetstagarens nackdel strider

mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet vara ogiltigt. Avsikten är att arbetsavtalet i sig bibehåller sin giltighet och att i stället för det avtalsvillkor som med stöd av 2 mom. är ogiltigt bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet skall iakttä. Förslaget motsvarar bestämmelserna i den gällande lagen.

I 3 mom. föreslås att en arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal är bunden av ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening får tillämpa detta kollektivavtal som sådant i stället för det allmänt bindande kollektivavtalet. Den föreslagna bestämmelsen är ny. Genom bestämmelsen förtydligas förhållandet mellan ett allmänt bindande kollektivavtal och ett s.k. normalt bindande kollektivavtal, varom det i den juridiska litteraturen och i praxis gällande övervakningen av den gällande lagen om arbetsavtal förekommer olika tolkningar. Rättspraxis gällande denna fråga finns inte att tillgå. Ett sådant kollektivavtal som avses i 3 mom. kan också gälla för ett visst företag under förutsättning att företaget som avtalspart har en riksomfattande arbetstagarförening som företräder arbetstagarna på det sätt som avses i motiveringen till 1 mom.

8 §. *Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet.* Enligt den gällande lagen om arbetsavtal har ett allmänt bindande kollektivavtal automatisk verkan; arbetsgivaren är från och med att kollektivavtalet träder i kraft tvungen att iakttä bestämmelserna i avtalet på samma sätt som tvingande arbetslagstiftning. I praktiken har den dock medfört problem, i synnerhet då det har rått oenighet om huruvida ett kollektivavtal skall anses vara allmänt bindande eller inte. Man har varit tvungen att söka svaret på denna fråga hos allmänna domstolar, i sista hand genom en dom av högsta domstolen, vilket naturligtvis är ett mycket tidsödande och dyrt förfarande. Därför föreslås att kollektivavtalens allmänt bindande verkan skall fastställas med iakttagande av ett särskilt fastställandeförfarande och ett förfarande för ändringssökande i samband därmed.

Det föreslås att fastställandet av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall regleras i en speciallag. I den skall ingå bestämmelser om den myndighet som skall fastställa avta-

lens allmänt bindande verkan och om proceduren i samband med fastställandet. I speciallagen skall också ingå bestämmelser om den tid ett avtal har allmänt bindande verkan. Ett kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande skall ha motsvarande automatiska verkan som enligt den gällande lagen så länge ett beslut av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan eller ett beslut av arbetsdomstolen om kollektivavtalets representativitet är i kraft. Sålunda skall det kollektivavtal som avses i beslutet iakttas såsom allmänt bindande till dess nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan eller, om dess beslut har överklagats, arbetsdomstolen genom beslut fastställer något annat.

Enligt 5 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall i beslutet om fastställande tas in en bestämmelse om tidpunkten från vilken kollektivavtalet skall tillämpas som allmänt bindande. Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs i samband med att avtalet träder i kraft, skall det bestämmas att kollektivavtalet skall tillämpas från det att det trätt i kraft. Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan däremot fastställs senare, kan det i beslutet om fastställande bestämmas att avtalet skall tillämpas från en senare tidpunkt än den då kollektivavtalet trätt i kraft, om det finns grundad anledning till detta.

I paragrafen föreslås en hänvisning till lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan när det gäller fastställandeförfarandet, den tid avtalet har allmänt bindande verkan och tillhandahållandet av avtalen.

9 §. *Kollektivavtal som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden.* Uthyrningen av arbetskraft och missförhållandena till följd av denna har ökat i den grad att det har ansetts motiverat att särskilt föreskriva om fastställandet av minimivillkor för anställningsförhållandet i fråga om hyrda arbetstagare. Detta förslag får stöd även av det faktum att de företag som bedriver uthyrning av arbetskraft såsom arbetsgivare inte alls alltid är bundna av kollektivavtal. Enligt paragrafen skall i fråga om en hyrd arbetstagares anställning i första hand tillämpas antingen ett i 7 § 3 mom. i detta

kapitel avsett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för den arbetsgivare som hyrt ut arbetstagaren eller ett för arbetsgivaren förpliktande allmänt bindande kollektivavtal.

Om ett företag som bedriver uthyrning av arbetstagare inte i egenskap av arbetsgivare är skyldig att iakttä något kollektivavtal i sina anställningsförhållanden, skall i arbetstagarens arbetsavtal tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett kollektivavtal som antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller på grundval av avtalets allmänt bindande verkan är bindande för det företag som använder hyrd arbetskraft. Om varken det företag som hyr ut arbetskraft eller användarföretaget är förpliktade att iakttä ett kollektivavtal, föreslås att villkoren i den hyrda arbetstagarens anställningsförhållande kan fastställas i det arbetsavtal som ingås mellan arbetstagaren och det företag som hyr ut arbetskraft, självfallet med beaktande av vad som föreskrivs i denna lag och annanstans i arbetslagstiftningen.

10 §. *Minimilönen om kollektivavtal saknas.* Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte alls har avtalat om vederlag för arbetet i samband med anställningen skall enligt denna paragraf till arbetstagaren betalas en sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört, om inte ett kollektivavtal vare sig enligt lagen om kollektivavtal eller med stöd av 7 § i detta kapitel skall tillämpas på arbetet. Om det däremot i ett sådant arbetsavtal, i fråga om vilket inte på någondera av ovan nämnda grunder ett kollektivavtal skall tillämpas, har avtalats om oskäliga lönevillkor, föreslås att villkoret skall kunna jämkas med stöd av 10 § 2 mom.

Bestämmelsen är ny. En motsvarande bestämmelse ingick i 1922 års lag om arbetsavtal liksom även i regeringens proposition om den gällande lagen om arbetsavtal (RP 228/1969 rd). I den sistnämnda lagen föll bestämmelsen bort av misstag i samband med att bestämmelsen om kollektivavtals allmänt bindande verkan fogades till lagen under riksdagsbehandlingen.

11 §. *Lön för sjukdomstid.* I paragrafen föreskrivs om en arbetstagares rätt till lön för den tid han eller hon på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt ar-

bete. En förutsättning för uppkomsten av skyldighet att betala lön för sjukdomstid föreslås sålunda vara att arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall inte kan utföra de arbetsuppgifter som enligt arbetsavtalet ankommer på honom eller henne.

Avsikten är att skyldigheten att betala lön för sjukdomstid skall vara till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar. Bestämmelsen har till dessa delar samordnats med 19 § sjukförsäkringslagen, enligt vilken den försäkrades rätt till dagpenning börjar dagen efter den nionde vardagen efter insjuknandet.

Om samma sjukdom återkommer inom 30 dagar från den dag då sjukdagpenning senast betalades, har den försäkrade rätt till dagpenning på grund av sjukdom fr.o.m. den första dagen efter den då arbetstagaren insjuknade, varvid arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt denna paragraf endast gäller lönen för den dag då arbetstagaren insjuknade. Arbetstagaren föreslås ha rätt till lön för sjukdomstid för de arbetsdagar som ingår i nämnda sjukdomsperiod.

På motsvarande sätt som i 28 § i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet skall vara differentierad så att om anställningen när arbetsoförmågan inträder har varat minst en månad, skall arbetstagaren ha rätt att för den tid hindret varar få sin fulla lön. I en anställning som varat mindre än en månad föreslås arbetstagaren ha rätt att få 50 % av sin lön.

På samma sätt som i den gällande lagen föreslås att en arbetstagare inte skall ha rätt till lön för sjukdomstid om han eller hon har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. I 2 mom. föreslås också att arbetstagaren på begäran skall lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren. I lagen om arbetsavtal har inte ingått någon bestämmelse om arbetstagarens skyldighet att till arbetsgivaren lämna ett läkarintyg eller någon annan utredning för att intyga sin arbetsoförmåga. I kollektivavtalen har man däremot på ett heltäckande sätt avtalat om hurdana intyg som skall företes för att skyldigheten att betala lön för sjukdoms-

tid skall uppkomma.

Utgångsläget i fråga om 2 mom. är att arbetstagaren skall förete en tillförlitlig utredning om sin sjukdom och den därav följande arbetsoförmågan endast om arbetsgivaren begär detta. I bestämmelsen förutsätts inte heller att ett läkarintyg om sjukdomen skall lämnas in i samtliga fall, utan en tillförlitlig utredning av annat slag anses också vara tillräcklig. T.ex. i kollektivavtalen har man rätt allmänt ansett att ett intyg som utfärdats av en hälsovårdare är tillräckligt i samband med epidemier.

Det föreslås att en arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare skall ha rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfallsförsäkring tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön arbetsgivaren betalt. Bestämmelsen i 3 mom. motsvarar till sitt innehåll den gällande lagen även om den har formulerats på ett annat sätt. Den nya formuleringen motsvarar det förfarande som tillämpas inom arbetsmarknadspraxis.

Avsikten är att 3 mom. skall tillämpas i sådana fall där arbetstagaren med stöd av kollektivavtal har rätt till lön för sjukdomstid under en längre tid än den som föreskrivs i arbetsavtalslagen. I enlighet med vad som anförs ovan i punkt 2.1 i allmänna motiveringerna gällande nuläget i fråga om lagstiftningen har man i de branschvisa kollektivavtal som ingåtts mellan de riksomfattande arbetsmarknadsparterna utvidgat arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet på ett tämligen heltäckande sätt.

12 §. *Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete.* I allmänhet betalas lön för utfört arbete, om inte något annat har föreskrivits eller avtalats någon annanstans. Enligt 1 mom., som egentligen inte är en avvikelse från den allmänna regel som nämns ovan, har en arbetstagare rätt till full lön om han eller hon har stått till arbetsgivarens förfogande när ett hinder för att utföra arbetet uppstått av någon orsak som berott på arbetsgivaren. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar 27 § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal. Som sådana på arbetsgivaren beroende orsaker som förhindrar att arbete utförs betraktas först och främst orsaker som direkt beror på

arbetsgivaren eller på dennes förfarande; t.ex. något slag av bristfällig organisering av arbetet (t.ex. HD 1981 II 146) eller försumelse att anskaffa behövliga råvaror och material. Dessutom bör som sådana orsaker som beror på arbetsgivaren betraktas sådana hinder att utföra arbetet som arbetsgivaren utan avsevärda svårigheter kan undanröja t.ex. med reparationer.

I den föreslagna paragrafen eller i den gällande lagen om arbetsavtal ingår inte på grund av sakens komplexitet någon definition på begreppet "full lön". Detta återstår att avgöras särskilt i varje enskilt fall, främst på grundval av ett arbetsavtal eller kollektivavtal. Enligt den rättspraxis som följer av 27 § i den gällande lagen om arbetsavtal (t.ex. HD 1980 II 108 och 1991:133) kan frågan om full lön grovt indelas enligt följande: a) arbetstagare som arbetar enbart mot tidlön har rätt till sin tidlön, b) arbetstagare som enligt villkoren i sitt anställningsförhållande arbetar enbart mot prestationslön har rätt till sin lön som om arbetet hade fortgått som sådant — i praktiken enligt en medelinkomst av något slag, och c) arbetstagare som arbetar både mot tid- och prestationslön har rätt till sin tidlön, om inte något annat har överenskommit genom arbets- eller kollektivavtal eller något annat i sig följer av lönesystemet.

Det föreslås att arbetsgivaren i samtliga fall som avses ovan skall ha rätt att på den lön som utbetalas dra av olika slags "omständighetstillägg" såsom ersättning för skift-, söndags- och helgarbete, om arbetstagarens rätt till sådana lönetillägg följer av faktiskt arbete (HD 1981 II 134).

Det föreslås att 1 mom. i paragrafen är dispositiv. Om ett sådant villkor i ett arbetsavtal i praktiken visar sig vara oskäligt med tanke på arbetstagaren, skall villkoret kunna jämkas på det sätt som anges i 10 kap. 2 § i lagförslaget.

Bestämmelsen i 2 mom. motsvarar 27 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal jämte de ändringar för vilka redogörs nedan. Enligt den första meningen i 2 mom. skall en arbetstagare ha rätt att få sin lön om han eller hon är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och ar-

betsgivaren oberoende orsak.

Bestämmelsen i 27 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal har föranlett många tolkningsproblem i situationer där arbetstagare har varit förhindrade att utföra sitt arbete på grund av andra arbetstagares stridsåtgärder. Därför föreslås att den vedertagna praxis som högsta domstolen tillämpat i denna fråga fastställs genom en uttrycklig bestämmelse i lagen. Om arbetstagarna är förhindrade att utföra sitt arbete på grund av sådana av andra arbetstagare vidtagna stridsåtgärder som inte står i ett beroendeförhållande (intressesamband; se t.ex. HD 1980 II 90) till arbetsvillkoren och arbetsförhållandena i fråga om de förstnämnda arbetstagarna, vilka faktiskt är förhindrade att utföra sitt arbete, skall dessa arbetstagare ha rätt att av sin arbetsgivare få lön för den tid hindret varar, dock för högst sju dagar. Denna bestämmelse är ny.

Eftersom den tid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön föreslås bli förkortad, föreslås samtidigt att de arbetstagare, som är förhindrade att utföra arbete på grund av sådana andra arbetstagares stridsåtgärder som avses ovan, skall ha rätt till arbetslöshetsersättning genast när arbetsgivarens skyldighet att betala lön har upphört. Avsikten är att detta föreskrivs genom en ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Enligt 3 mom. får arbetsgivaren — med iakttagande vad som bestäms i 18 § i detta kapitel om begränsning av kvittningsrätten — från den lön som enligt 1 och 2 mom. skall betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt underlåtit att förtjäna. Förslaget motsvarar 27 § 3 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal. Det i sin tur grundar sig på en allmän regel i avtalsrätten enligt vilken vardera avtalsparten i sin verksamhet också skall beakta den andra partens fördelar även i situationer där den andra avtalsparten underlåter att uppfylla någon av sina avtalsförpliktelser, dock utan att underlåtelserna uppfyller grunderna för upphävande av avtalet. Med stöd av dessa grunder skall arbetsgivarens rätt till avdrag gälla situationer som avses både i 1 och 2 mom.

Med "annat arbete" enligt 3 mom. avses

främst sådant även annat av arbetsgivaren anvisat arbete som inte omfattas av arbetsavtalet samt sådant i 7 kap. 4 § 3 mom. i förslaget avsett arbete som arbetsgivaren ordnat för den tid som arbetshindret varar.

13 §. *Lönebetalningsperiod och betalningstid.* Den föreslagna bestämmelsen grundar sig på 22 § i den gällande lagen. I bestämmelsen beaktas också de i praktiken vedertagna lönebetalningssätten. Avsikten är att huvudprincipen för bestämmelsen fortfarande är att lönen skall betalas senast den sista dagen i varje lönebetalningsperiod, om inte något annat avtalas. Om den tid som utgör grund för tidlön är kortare än en vecka, skall lönen analogt med den gällande lagen betalas minst två gånger per månad och i annat fall en gång per månad. I arbete med prestationslön får lönebetalningsperioden vara högst två veckor, om man inte har kommit överens om att prestationslönen betalas i samband med en månatlig lön. Vidare föreslås att i paragrafen på motsvarande sätt som i den gällande lagen föreskrivs att om arbetet med prestationslön varar längre än en lönebetalningsperiod, skall för varje lönebetalningsperiod betalas en sådan del av lönen som bestäms enligt den tid som använts till arbetet.

I 2 mom. föreskrivs att om en del av lönen betalas i form av vinstandel eller provision eller enligt någon liknande grund, får betalningsperioden för denna del vara längre än vad som anges ovan, dock högst 12 månader. Avsikten är att med den föreslagna bestämmelsen precisera 22 § 2 mom. i den gällande lagen genom att för sådana delar av lön föreskriva om en maximibetalningsperiod om 12 månader.

Avsikten är att avvikelser från bestämmelserna i denna paragraf skall kunna göras med stöd av ett kollektivavtal som avses i 13 kap. 7 § i förslaget.

14 §. *Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör.* Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll 22 § 5 mom. i den gällande lagen samt de i rättspraxis vedertagna tolkningarna av bestämmelsen. Om betalningen av en fordran som föranleds av anställningsförhållandet fördröjs när anställningen upphör, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagar-

na, dock för högst sex kalenderdagar. Avsikten är att arbetstagaren har rätt till lön för väntetiden endast om anställningsförhållandet upphör. Bestämmelsen är ett medel för att effektivisera utbetalning av lönen inom föreskriven tid. Om betalningen av en arbetstagares lön fördröjs under anställningstiden är arbetsgivaren skyldig att betala dröjsmålsränta.

Om en fordran som föranleds av arbetstagarens anställningsförhållande inte är klar och ostridig är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för väntetiden, om inte arbetstagaren inom en månad från det att anställningsförhållandet upphörde gör arbetsgivaren uppmärksam på att fordran har fördröjts och arbetsgivaren inte betalar den fördröjda fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. En fordran anses inte vara klar och ostridig om t.ex. tolkningen av ett kollektivavtal som har anknytning till löneposten inte är klar eller alla de uppgifter som krävs för uträkning av storleken av en viss andel av lönen ännu inte finns att tillgå vid den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör. Däremot befriar ofullständiga uppgifter om kollektivavtalets rätta innehåll vid uträkning av lönen inte arbetsgivaren från skyldigheten att betala lön för väntetiden (HD 1988:103). Inte heller arbetsgivarens konkurs fråntar arbetstagaren hans eller hennes rätt att få lön för väntetiden om fordringen fördröjs (HD 1984 II 102).

Paragrafens 2 mom. motsvarar 22 § 5 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal, för vilken redogörs ovan i den allmänna motiveringen.

15 §. *Lön som förfaller på exceptionell dag.* Bestämmelsen i 1 mom. motsvarar 23 § i den gällande lagen. I 2 mom. föreskrivs särskilt om sådana fall där bankernas betalningssystem inte är i bruk på grund av ett beslut av Europeiska centralbanken eller Finlands Bank.

16 §. *Betalning av lön.* Avsikten är att bestämmelsen om lörens art i 18 § i den gällande lagen inte skall ändras genom detta förslag. I förslaget föreskrivs analogt med 24 § i den gällande lagen endast om betalningssättet i fråga om lön.

I 1 mom. föreskrivs om två olika sätt för betalning av en arbetstagares penninglön. Utgångspunkten är att lönen skall betalas till

arbetstagaren kontant. Enligt 18 § i den gällande lagen skall lönen erläggas i landets gällande mynt. Avsikten med den föreslagna bestämmelsen är inte heller att till dessa delar ändra nuvarande praxis och i förslaget avses i Finland gångbara betalningsmedel. Avsikten är att lönen eller en del därav fortfarande skall kunna betalas även i form av varor eller andra naturaförmåner, fastän det inte föreslås någon uttrycklig bestämmelse om detta. Likaså skall arbetsgivaren och arbetstagaren vid sidan om penninglön och naturaförmåner kunna komma överens om något annat vederlag av ekonomiskt värde.

Avsikten är att i stället för att lönen betalas kontant skall det kunna avtalas att lönen betalas till det penninginstitut som arbetstagaren angett. Då skall arbetsgivaren svara för kostnaderna för detta betalningssätt. Nuförtiden har man i allmänhet avtalat om att lönen betalas in på arbetstagarens bankkonto. Om det har avtalats att lönen betalas till ett penninginstitut, skall arbetstagaren inte ha i lag föreskriven rätt att få lönen eller en del av den kontant. Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra det lönebetalningssätt som avtalats och betala lönen kontant (HD 1981 II 63).

Eftersom den föreslagna paragrafen inte innehåller några bestämmelser om betalningssättet i fråga om penninglön, har det inte längre ansetts nödvändigt att på motsvarande sätt som i den gällande lagen föreskriva om att i stället för penninglön får inte andra icke-kontanta betalningssätt, t.ex. växel, användas, liksom utan arbetstagarens uttryckliga samtycke inte heller check eller annan av penninginstitut eller post utfärdad anvisning eller betalningsorder.

I den sista meningen i 1 mom. föreslås bli föreskrivet att lönen skall betalas eller kunna tas ut på lönes förfallodag. Den föreslagna bestämmelsen innebär att kontant lön skall betalas på lönes förfallodag och att lön som betalas via ett penninginstitut skall av arbetstagaren kunna tas ut från kontot på förfalldagen.

Det föreslagna 2 mom. baserar sig på bestämmelsen om löneintyg i 24 § 4 mom. i den gällande lagen. I momentet föreslås att när lönen betalas skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den be-

stäms skall framgå. Den särskilda bestämmelsen om meddelandet av grunderna utgör ett tillägg till den gällande bestämmelsen och avsikten med den är att det på basis av löneuträkningen skall kunna kontrolleras att lönen är korrekt. Avsikten är att arbetstagaren skall kunna använda uträkningen även vid ansökningar som gäller t.ex. socialförsäkringsförmåner såsom utkomstskyddet för arbetslösa. Enligt den föreslagna bestämmelsen skall uträkningen ges i samband med varje lönebetalning.

17 §. *Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön.* I förslaget har bestämmelsen om handpenning i 25 § och bestämmelsen om arbetsgivarens kvittningsrätt i 26 § i den gällande lagen slagits samman. Bestämmelsen, som motsvarar ovan nämnda bestämmelser, föreslås utgöra en avvikelse från de allmänna bestämmelser om kvittningsrätt som utfärdats i syfte att skydda arbetstagaren.

3 kap. Arbetstagarens skyldigheter

1 §. *Allmänna skyldigheter.* Förslaget motsvarar till sitt innehåll och allmänna syfte 13 § i den gällande lagen om arbetsavtal. Också de allmänna skyldigheterna enligt förslaget följer i sig av arbetsavtalet. Eftersom syftet med de övriga bestämmelserna i detta kapitel är att precisera arbetstagarens skyldigheter, har bestämmelsen jämfört med den föregående bestämmelsen kunnat förkortas något, särskilt när avsikten är att försumma att iakttas de allmänna skyldigheterna enligt denna paragraf inte i sig skall vara förknippad med några sanktioner.

2 §. *Skydd i arbetet.* Fastän det i lagen om skydd i arbete och de bestämmelser som utfärdats med stöd av den bestäms om innehållet av arbetstagarens förpliktelse att ombesörja skydd i arbetet föreslås som motsvarighet till den gällande lagen om arbetsavtal en bestämmelse om arbetstagarens förpliktelse gällande skydd i arbetet. I paragrafen föreskrivs om arbetstagarens avtalsgrundade skyldighet att iakttas den försiktighet och akt-samhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter. Enligt bestämmelsen skall arbetstagaren på det sätt som anges i 9 § 3 mom. lagen om skydd i arbete med till buds stående medel sörja för såväl sin egen

som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

I 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens skyldighet att handla aktivt. Enligt bestämmelsen skall arbetstagaren till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap på arbetsplatsen som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom. Såsom det konstaterades redan i 1969 års arbetsavtalskommittés betänkande är arbetstagarens anmälningsskyldighet så viktig att den har ansetts kunna tas in som en allmän skyldighet som följer av arbetsavtalet.

3 §. *Konkurrerande verksamhet.* Skyldigheten att undvika konkurrerande verksamhet faller inom ramen för arbetstagarens allmänna lojalitetsplikt, om vilken en allmän bestämmelse föreslås ingå i 1 § i detta kapitel. Bestämmelsen om konkurrerande verksamhet grundar sig på bestämmelsen om konkurrerande arbetsavtal i 16 § i gällande lag. I den föreslagna bestämmelsen har strukits den i 16 § 2 mom. i gällande lag ingående bestämmelsen om att domstol på yrkande av arbetsgivaren kan förklara ett ingånget konkurrerande arbetsavtal hävt och förbjuda arbetstagaren att utöva den konkurrerande verksamheten. Förbudstalan kan med stöd av OtillbFörfL riktas till en ny arbetsgivare eller en som är anställd hos denna.

Paragrafens rubrik föreslås bli ändrad så att den bättre än i den gällande lagen motsvarar bestämmelsens innehåll. Avsikten är att bestämmelsen skall begränsa all konkurrerande verksamhet och inte enbart sådana konkurrerande arbetsavtal som ingåtts med en annan arbetsgivare. Vid bedömningen av huruvida en arbetstagares verksamhet är tillåten eller inte skall alltid såväl arbetets natur som arbetstagarens ställning beaktas. Vid tolkningen av bestämmelsen skall beaktas även bestämmelsen i 18 § 1 mom. grundlagen om näringsfrihet och rätt till arbete, enligt vilken var och en har rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Bestämmelsen föreslås i likhet med 16 § i den gällande lagen om arbetsavtal utgöra en i lag föreskriven begränsning av denna grundläggande rättighet.

Begränsningen i fråga om konkurrerande verksamhet innebär inte att arbetsgivaren har

ensamrätt att utnyttja arbetskapaciteten hos sina arbetstagare. Exempelvis skall en deltidanställd eller en permitterad arbetstagare redan med hänsyn till ovan nämnda bestämmelse i grundlagen ha rätt att söka sig till arbete enligt hans eller hennes yrke hos en annan arbetsgivare, om inte något annat följer av arbetsuppgiftens särskilda natur. Om inte något annat följer av begränsningen enligt denna paragraf, föreslås att arbetstagaren skall ha rätt att besluta att han eller hon använder sin fritid t.ex. i bisyssla. Utöver bestämmelsen om begränsning av konkurrerande verksamhet föreslås att arbetstagarens lojalitetsplikt regleras av 4 och 5 § i detta kapitel. Begränsningarna i även dessa bestämmelser skall, i likhet med de motsvarande bestämmelserna i den gällande lagen, tolkas med hänsyn till verksamhetens natur jämfört med arbetets natur samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

I bestämmelsen föreslås som en förutsättning för begränsad verksamhet att den såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i ett anställningsförhållande uppenbart skadar arbetsgivaren. Enbart möjligheten att en skada kan uppstå är sålunda inte tillräcklig. Arbetstagarens skyldigheter skall bedömas utgående från huruvida det är uppenbart att den konkurrerande verksamheten skadar arbetsgivaren. Det föreslås att frågan ifall en handling strider mot god sed skall bedömas särskilt fall för fall. Sådan konkurrerande verksamhet som arbetsgivaren är medveten om redan när ett arbetsavtal ingås skall inte betraktas som verksamhet som är förbjuden enligt bestämmelsen, trots att bestämmelsen, i motsats till den gällande lagen, inte längre innehåller ett uttryckligt omnämnande om detta. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala om en dylik handlingsrätt under anställningstiden.

För arbetstagare som innehar en högre ställning i arbetsgivarens organisation kan ställas mer omfattande lojalitetsplikter än för arbetstagare i lägre ställning och därför kan rättigheterna för dem att utöva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet vara mer begränsad. Konkurrensituationen på arbetsgivarens bransch kan också påverka arbetstagarens rätt att utföra arbete för en annan arbetsgivare eller för

egen räkning.

Vid tolkningen av 1 mom. skall högsta domstolens tolkningar av 16 § i den gällande lagen om arbetsavtal beaktas. Högsta domstolen har i sin dom HD 1984 II 131 ansett att ett förfarande, där en räkenskapsbyrås bokförare utan sin arbetsgivares vetskap hade inträtt som tyst bolagsman i ett kommanditbolag som i grannkommunen grundat en ny räkenskapsbyrå vars verksamhet redan hade inletts, som en i strid med god sed i arbetsförhållande konkurrerande handling vilken uppenbart skadade arbetsgivaren. I dom HD 1985 II 158 hade en arbetstagare som var anställd hos ett företag som idkade bogserbiltrafik ansökt om och beviljats trafiktillstånd för bogserbil, vilket även hans arbetsgivare resultatöst hade ansökt om. Enligt villkoren i tillståndet skulle trafiken inledas inom loppet av sex månader från det att tillståndet beviljats. Högsta domstolen ansåg att arbetstagarens förfarande inte utgjorde en i 16 § 1 mom. lagen om arbetsavtal avsedd konkurrerande handling som skulle ha berättigat arbetsgivaren att strax efter att denne fått vetskap om det beviljade trafiktillståndet häva arbetsavtalet. Dom HD 1995:47 gällde en situation där en arbetstagare som permitterats tills vidare hade gjort ett entreprenadanbud som konkurrerade med hans arbetsgivares anbud, samt fått i uppdrag att utföra entreprenaden. Högsta domstolen ansåg att genom att för egen räkning göra ett entreprenadanbud hade arbetstagaren inte endast försökt åta sig ett i 30 § 3 mom. avsett annat arbete utan hans förfarande hade ansetts vara en i 16 § lagen om arbetsavtal avsedd konkurrerande handling som stred mot god sed i arbetsförhållande och som uppenbart hade skadat arbetsgivaren.

Avsikten med 2 mom. är att föreskriva om förberedande av konkurrerande verksamhet med beaktande av rättspraxis enligt den nu gällande lagen. I den gällande lagen föreskrivs inte särskilt om förberedande av konkurrerande verksamhet. Syftet med den föreslagna bestämmelsen är inte att ändra de rådande riktlinjerna för tolkningen.

I högsta domstolens dom HD 1990:37 ansågs att ett förfarande där en arbetstagare hade planerat att grunda ett med arbetsgivaren konkurrerande företag inte utgjorde en i

16 § 1 mom. lagen om arbetsavtal avsedd konkurrerande handling. Arbetstagaren ansågs inte vara ansvarig för förhandlingar som han i syfte att inrätta en reklambyrå med en av sin arbetsgivares kunder hade fört för byråns räkning och inte heller för att innan arbetsförhållandet upphörde ha förhandlat med en försäljningssekreterare inom bolaget om att övergå till det nya företaget. Enligt dom HD 1993:59 hade arbetsgivaren rätt att häva arbetsavtalet då bolaget hade haft befogad anledning att misstänka att direktören förberedde en konkurrerande verksamhet.

Paragrafens 3 mom. motsvarar den gällande lagen. Avsikten är att enligt bestämmelsen skall skadeståndsansvaret begränsas till den nya arbetsgivare som anställer en person som med stöd av 1 mom. är förhindrad att börja arbeta. Som en förutsättning för skadeståndsansvar föreslås att den nya arbetsgivaren känner till att arbetstagaren är förhindrad att börja arbeta.

Överträdelse av paragrafen om konkurrerande verksamhet kan i sista hand leda till att ett anställningsförhållande hävs eller sägs upp. Detta har konstaterats i flera fall i rådande rättspraxis (t.ex. HD 1995:47 och HD 1990:37).

4 §. *Affärs- och yrkeshemligheter.* Det föreslås att i arbetsavtalslagen fortfarande skall ingå en bestämmelse om affärs- och yrkeshemligheter. Däremot föreslås att den bestämmelse om muta som ingår i den till övriga delar motsvarande bestämmelsen i 15 § i den gällande lagen slopas såsom onödig. I 30 kap. 8 § strafflagen föreskrivs om förbud mot tagande av muta i näringsverksamhet. I 40 kap. 1—3 § strafflagen föreskrivs dessutom att tagande av muta är straffbart för offentligt anställda arbetstagare.

Bestämmelsen grundar sig på 4 § Otillb-Förfl och enligt dess 1 mom. får ingen utan laga rätt anskaffa eller försöka anskaffa uppgift om affärshemlighet och utnyttja eller yppa på detta sätt anskaffad uppgift. I nämnda paragraf skyddas uttryckligen affärshemligheter samt tekniska förebilder och anvisningar. Enligt beredningen av nämnda lag (RP 114/1978 rd) är kännetecknande för affärshemlighet att därmed avses omständighet vars hemlighållande har betydelse för näringsverksamheten vid det företag som för-

fogar affärshemligheten. Med affärshemlighet avses såväl ekonomiska hemligheter, t.ex. uppgifter om företagets organisation, avtal, marknadsföring eller prispolitik, som tekniska affärshemligheter, t.ex. uppgifter som gäller bl.a. struktur och materialkombinationer. I 4 § OtillbFörFL utelämnades det särskilda omnämnande om yrkeshemlighet, som ingick i den tidigare lagen mot illojal konkurrens (34/1930), såsom obehövligt.

Enligt 4 § 3 mom. OtillbFörFL kan en teknisk förebild eller teknisk anvisning för fullgörande av arbetet eller uppgiften anförtros t.ex. någon av företagets egna arbetstagare. I OtillbFörFL har skyddet för affärshemligheter inte begränsats tidsmässigt. Sålunda varar skyddstiden så länge som skyddet för affärshemligheten är av ekonomisk betydelse.

Om arbetstagarnas tystnadsplikt i fråga om affärs- eller yrkeshemligheter föreskrivs också i 12 § samarbetslagen och i 12 § lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning samt i 13 § lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988). I dessa bestämmelser är en förutsättning för tystnadsplikt att arbetsgivaren förklarar uppgifterna hemliga. Samma förutsättning ingår inte i den gällande lagen om arbetsavtal och inte heller i den föreslagna bestämmelsen. De författningar som nämns ovan innehåller specialbestämmelser i förhållande till arbetsavtalslagen och syftet med bestämmelsen om affärs- och yrkeshemligheter i arbetsavtalslagen är inte att förhindra sådan med stöd av nämnda lagar förutsatt intern behandling av ärenden mellan personalrepresentanterna inom ett företag eller någon annan sammanslutning.

I 30 kap. 5 § strafflagen föreskrivs om brott mot företagshemlighet. Bestämmelsen täcker också olovligt utnyttjande eller obehörigt röjande av affärs- eller yrkeshemlighet till någon annan. En arbetstagare kan bestraffas om han eller hon har brutit mot en företagshemlighet för att bereda sig eller någon annan ekonomisk vinning eller för att skada en annan. Straffbarheten förutsätter uppsåt, medan bestämmelsen i arbetsavtalslagen även omfattar röjande av affärs- eller yrkeshemlighet genom vållande.

I 1 mom. i den föreslagna bestämmelsen har man inte försökt definiera innehållet av

affärs- eller yrkeshemlighet exakt. Avsikten med bestämmelsen är inte heller att ändra den enligt den gällande lagen om arbetsavtal vedertagna tolkningen av innehållet av en affärs- eller yrkeshemlighet. Affärs- eller yrkeshemligheter kan bestå av bl.a. ekonomiska eller tekniska uppgifter eller av uppgifter om arbetsmetoder, dataprogram, produktionsmängder, formler och kundregister. En affärs- eller yrkeshemlighet skall enligt en objektiv bedömning vara av betydelse för arbetsgivaren.

Enligt den föreslagna bestämmelsen skall det vara förbjudet för en arbetstagare att utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Förbudet har liksom i den gällande lagen begränsats till den tid som anställningsförhållandet varar, eftersom arbetstagaren i allmänhet efter att anställningsförhållandet upphört skall ha rätt att för sin utkomst utnyttja de färdigheter och erfarenheter som han eller hon förvärvat under den tid anställningen varade (kommittébetänkande 1969:A25).

Om de sekretessbelagda uppgifterna däremot har skaffats orättmätigt, skall förbudet enligt andra meningen i 1 mom. fortgå också sedan anställningsförhållandet har upphört. Högsta domstolen har i sin dom HD 1984 II 43 ansett att arbetstagaren hade förfarit lagstridigt när han på sin nya arbetsplats i samband med planeringen av en ny maskin hade utnyttjat sin förra arbetsgivares ritningar eller utkast till ritningar för en motsvarande maskin. Tystnadsplikten gällande uppgifter som skaffats orättmätigt gäller så länge en affärs- eller yrkeshemlighet är av ekonomisk betydelse för den skyddade arbetsgivaren. Bestämmelsen i 15 § i den gällande lagen om arbetsavtal har tolkats så att den inte hindrar att arbetsgivaren och arbetstagaren ingår ett sådant avtal om tystnadsplikt som omfattar tiden efter det att anställningsförhållandet upphört. Den föreslagna bestämmelsen hindrar inte heller att sådana avtal om tystnadsplikt ingås. Bestämmelserna i lagen om rättshandlingar skall tillämpas på avtalet.

I 2 mom. ingår en bestämmelse om skadeståndsskyldighet som motsvarar bestämmelsen i den gällande lagen. Avsikten är att skadeståndsansvaret skall gälla såväl den som har brutit mot tystnadsplikten som den för

vilken arbetstagaren röjt uppgifterna. För att undgå skadeståndsansvar skall den för vilken de sekretessbelagda uppgifterna röjdes ha handlat i god tro.

5 §. *Konkurrensförbudsavtal.* Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till sitt sakinnehåll i hög grad 16 a § i den gällande lagen om arbetsavtal. Avsikten med bestämmelsen är att samordna konkurrensförbudsklausulerna i arbetsavtal och att på ett mer objektivt sätt beakta arbetsgivarens och arbetstagarens fördelar. Bestämmelsen om konkurrerande verksamhet i 3 § i detta kapitel anknyter till den föreslagna bestämmelsen.

Såsom den gällande lagen om arbetsavtal avser också den föreslagna lagen begränsa endast sådant arbete och sådan annan verksamhet som såsom en konkurrerande handling i strid med god sed uppenbarligen skadar arbetsgivaren. Utgångspunkten föreslås vara att om verksamheten inte är förbjuden under den tid anställningsförhållandet varar, skall den inte heller vara det sedan anställningsförhållandet upphört. Avsikten är att arbetstagaren sedan anställningsförhållandet upphört skall omfattas av sådana på anställningsförhållandet grundade skyldigheter gentemot sin förra arbetstagar endast om ett särskilt avtal om detta har ingåtts.

Bestämmelser om de allmänna förutsättningarna för ingående av ett konkurrensförbudsavtal föreslås ingå i 1 och 2 mom. I det föreslagna 1 mom. föreskrivs att ett konkurrensförbudsavtal kan grunda sig på synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet. Arbetsgivarens verksamhet har tagits in i bestämmelsen i ett förtydligande syfte. Ett konkurrensförbudsavtal kan ingås antingen när arbetsavtal ingås eller medan anställningen varar.

Avsikten är att konkurrensförbudsavtal inte skall kunna ingås i uppgifter som inte är förknippade med ett faktiskt behov av konkurrensbegränsning med tanke på arbetsgivaren. Ett konkurrensförbudsavtal som ingås i strid med de allmänna förutsättningarna föreslås vara ogiltigt i sin helhet och härvid behöver skäligheten eller lagenligheten av dess enskilda villkor inte utredas.

I paragrafen ingår inte någon entydig definition på konkurrerande handling eller kon-

kurrerande verksamhet, utan avsikten är att det särskilt i varje enskilt fall skall bedömas huruvida en arbetstagares förfarande står i strid med konkurrensförbudsavtalet.

En förutsättning för ingående av ett konkurrensförbudsavtal föreslås vara att avtalet ingås av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet. Såsom i den gällande lagen föreslås att i den föreslagna 2 mom. föreskrivs att vid bedömningen av om synnerligen vägande skäl föreligger skall bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på den specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter. Bedömningen skall göras från fall till fall och i allmänhet skall tillåtelse till att ett avtal ingås anses vara grundat om arbetstagarens arbetsuppgifter är förknippade med sådan verksamhet som hänför sig till produktutveckling, forskning eller annan motsvarande verksamhet och arbetsgivaren förfogar över sådana kunskaper och sådant kunnande som konkurrenterna i allmänhet inte har tillgång till. Arbetsgivaren skall å ena sidan ha ett grundat behov att förhindra att viktiga uppgifter och kunskaper överförs till en konkurrerande verksamhet och å andra sidan ta hänsyn till arbetstagarens möjligheter att få sin utkomst genom arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet samt arbetstagarens rätt att fritt välja sin arbetsplats. Avsikten är att ingående av avtal skall vara mer tillåtet i samband med sådana arbetsuppgifter där de viktigaste faktorerna i produktionsverksamheten består av snabb kunskapsutveckling och teknisk utveckling. Det föreslås att enbart en strävan att begränsa konkurrensen inte skall vara en godtagbar orsak för att ingå avtal. Enligt förslaget kan sådana synnerligen vägande skäl som följer av anställningsförhållandet och som förutsätts för att ett konkurrensförbudsavtal skall kunna ingås gälla företag där kundkretsen är starkt bunden till företaget genom t.ex. en arbetstagar som bedriver försäljningsarbete. Intresset att bevara kundkretsen kan utgöra grund för ett konkurrensförbudsavtal. Grunderna för ett konkurrensförbudsavtal skall vara aktuella

även när avtalet återopas.

Enligt 2 mom. skall bevarandet av en affärs- eller yrkeshemlighet kunna utgöra grund för ett konkurrensförbudsavtal. Arbetsgivaren skall utöver de tekniska lösningar som utvecklats vid företaget i regel även ha ett grundat behov för förhindrande av att t.ex. innehållet i överenskommelser som ingåtts med varuleverantörer och kunder kommer till konkurrenternas kännedom även efter att arbetsförhållandet upphört. En arbetsgivare som genom en patent har fått patentskydd för en teknisk lösning har t.ex. inte längre samma behov av ett konkurrensförbudsavtal för att bevara sin affärs- eller yrkeshemlighet. Genom ett konkurrensförbudsavtal kan man även säkerställa att affärs- eller yrkeshemligheten för en kund vid ett företag eller en sammanslutning bevaras.

Det föreslås att även sådan specialutbildning som arbetsgivaren har betalt skall kunna utgöra grund för ett konkurrensförbudsavtal. Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl skall kostnaderna för utbildningen och sådana ledigheter med lön eller stipendier som arbetsgivaren beviljat med tanke på utbildningen beaktas. Redan av bestämmelsens ordalydelse framgår att sådan sedvanlig yrkesinriktad fortbildning, kompletterande utbildning eller introduktionsutbildning som arbetsgivaren erbjuder inte kan utgöra grund för avtal. Utbildning som arbetstagaren själv har ordnat och betalat, fastän den har inträffat under anställningstiden och är förknippad med anställningsförhållandet, kan i allmänhet inte utgöra grund för ingående av ett konkurrensförbudsavtal, om inte arbetsgivaren t.ex. har beviljat ledighet med lön för den tid utbildningen eller studierna i anslutning till den varar.

Enligt 2 mom. skall arbetstagarens ställning och uppgifter beaktas. Det föreslås att ett konkurrensförbudsavtal kan vara befogat om arbetstagaren är i en sådan ställning att han eller hon har tillgång till sådana med tanke på konkurrenssituationen viktiga eller skyddade uppgifter eller får motsvarande know-how eller annan teknisk kunskap. Informationen och kunskaperna skall vara sådana att det med beaktande av närings- och konkurrenslagstiftningen är godtagbart att de sekretessbeläggs.

I 3 mom. föreskrivs om på vilket sätt ett konkurrensförbudsavtal får begränsa arbetstagarens rättigheter. Det föreslås att genom ett avtal kan arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke begränsas för högst sex månader.

I bestämmelsen har jämfört med den gällande lagen utelämnats de särskilda hänvisningarna till näringsverksamhet och annan verksamhet. Avsikten är inte att ändra begränsningarna enligt den gällande lagen. Såvida föreslås att maximitiderna för konkurrensbegränsningar skall gälla all konkurrerande verksamhet.

I analogi med den gällande lagen föreslås att i paragrafen inte skall föreskrivas om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning till arbetstagaren för den tid konkurrensbegränsningen varar. Om arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne, kan tidsbegränsningen fastställas till högst ett år. Också denna bestämmelse motsvarar innehållsmässigt gällande lag. Om arbetsgivaren låter bli att betala den avtalade ersättningen skall arbetstagaren ha rätt att häva konkurrensförbudsavtalet på grund av avtalsbrott. Graden av avtalsbrott skall bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. om ersättningen har varit avsedd att betalas separat eller t.ex. som ett tillägg till arbetstagarens månadslön.

I 3 mom. föreskrivs i analogi med den gällande lagen om avtalsvite, som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande. Det föreslås att avtalsvite också kan utgöra förlust av någon annan ekonomisk fördel vars maximibelopp har begränsats. Det belopp av ett avtalsvite som anses vara skäligt bedöms fall för fall. Den vanliga påföljden för brott mot konkurrensförbudsavtal är skadestånd. I den föreslagna bestämmelsen har hänvisningsbestämmelsen gällande detta som ingår i den gällande lagen utelämnats såsom obehövlig. Begränsningen av avtalsvitesbeloppet föreslås gälla endast i sådana fall där ett avtal om avtalsvite har ingåtts. Om ett sådant avtal saknas, föreslås att den ersättning som arbetstagaren åläggs att betala för avtalsbrottet skall fastställas med stöd av bestämmelserna om skadestånd i ar-

betsavtalslagen. Skadeståndsbeloppet har inte begränsats, utan det beror på graden av det vållande som arbetstagaren har förorsakat.

I den första meningen i 4 mom. föreskrivs analogt med den gällande lagen att ett konkurrensförbudsavtal inte binder arbetstagaren, om anställningen har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Sålunda kan inte ens ett giltigt konkurrensförbudsavtal binda arbetstagaren om anställningsförhållandet upphör av skäl som beror på arbetsgivaren. I bestämmelsen avses situationer där en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan sådana i 7 kap. 2 § i lagförslaget avsedda uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person eller där en arbetsgivare säger upp en arbetstagare med stöd av en i 3 § i samma kapitel föreskriven uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. På samma sätt skall såsom ett på arbetsgivaren beroende skäl betraktas situationer där en arbetstagare säger upp eller häver ett arbetsavtal av orsaker som hänför sig till ett väsentligt avtalsbrott från arbetsgivarens sida. Om en arbetstagare sägs upp på sådana uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person föreslås konkurrensförbudsavtalet vara förpliktande för arbetstagaren. Likaså föreslås avtalet självfallet vara bindande, om arbetstagaren säger upp avtalet av orsaker som inte beror på arbetsgivaren.

I andra meningen i 4 mom. föreslås att de begränsningar som hänför sig till begränsning av varaktigheten av ett konkurrensförbudsavtal och maximibeloppet för avtalsvite inte skall gälla arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Organisationen inom företag, sammanslutningar och stiftelser är olika. Därför är en koppling mellan tillämpningsområdet enligt bestämmelsen och en persons formella ställning som direkt underställd verkställande direktören inte längre förenlig med arbetslivets behov. I den föreslagna bestämmelsen avses den personrelaterade begränsningen av tillämpningsområdet motsvara 2 § 1 mom. 1 punkten arbetstidslagen. Den nu föreslagna bestämmelsen avses inte utvidga den grupp

som faller utanför tillämpningsområdet enligt arbetstidslagen.

Sådana arbetstagare i ledande ställning som avses i bestämmelsen kan förfoga över en med tanke på företaget så betydelsefull information att begränsningarna enligt 3 mom. inte alltid är tillräckliga. Vid tolkningen av bestämmelsen skall inom ramen för den personrelaterade begränsningen av tillämpningsområdet uppmärksamhet fästas vid arbetstagarens ställning och arbetsgivarens behov av skydd. I gränsfall skall tolkningen alltid grunda sig på en helhetsbedömning.

Det föreslås att också de konkurrensförbudsavtal för arbetstagare som avses i andra meningen i 4 mom. skall uppfylla de allmänna förutsättningar för ingående av konkurrensförbudsavtal som föreslås i 1 och 2 mom. Fastän begränsningarna enligt 3 mom. inte tillämpas på sådana konkurrensförbudsavtal, föreslås att längden av konkurrensförbudsavtal och oskäliga avtalsvillkor i fråga om avtalsvite skall kunna jämkas med stöd av rätts-handlingslagen.

I 5 mom. föreslås på samma sätt som i den gällande lagen ingå en bestämmelse om att ett konkurrensförbudsavtal som ingåtts i strid med lagen är ogiltigt. Ett avtal som inte ingåtts av synnerligen vägande skäl skall vara ogiltigt. Det föreslås att ett i övrigt giltigt avtal, som dock utan giltig orsak har ingåtts för en längre tid än sex månader, enbart skall vara giltigt sex månader, och att ett avtal som ingåtts för en längre tid än ett år endast skall gälla ett år. Avsikten är att avtalsvitesklausulen endast skall vara bindande upp till ett belopp som motsvarar sex månaders lön. I paragrafen föreskrivs också analogt med den gällande lagen om tillämpning av rättshandlingslagen vid bedömning av giltigheten och jämkningen av konkurrensförbudsavtal. Skäligheten av ett konkurrensförbudsavtal skall bedömas med stöd av rättshandlingslagen, dvs. med beaktande av bestämmelserna i 36 och 38 § rättshandlingslagen. I samband med bedömningen av om en förbindelse är oskälig eller inte skall de fördelar och belastningar som avtalet medför för bägge parter beaktas. Med tanke på arbetsgivaren skall hänsyn tas till det behov av skydd som denne har t.ex. med tanke på tryggheten av affärs- och yrkeshemligheter. I fråga om arbetstagaren

skall hänsyn tas till att hans eller hennes handlingsfrihet eller möjligheter inte begränsas mer än nödvändigt. Begränsningarna skall sålunda inte göras mer omfattande än vad som är ändamålsenligt med hänsyn till konkurrensaspekten. Även beloppet av det vederlag som arbetstagaren får som ersättning och hans eller hennes möjligheter att övergå till en annan arbetsgivare skall beaktas. Frågan huruvida ett avtalsvite är skäligt eller inte skall avgöras med stöd av 36 § rättshandlingslagen.

4 kap. Familjeledighet

Arbetsavtalskommittén beredde år 1998 ett förslag till lagstiftning gällande familjeledigheter. Med stöd av kommittébetänkandet avläts regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om arbetsavtal (RP 37/1998). Bestämmelserna i 2 a kap. lagen om arbetsavtal som gäller nya familjeledigheter trädde i kraft delvis den 1 juni 1998 och delvis den 1 oktober 1998.

Det föreslås att bestämmelserna i 2 a kap. i den gällande lagen tas in som sådana i 4 kap. i den nya arbetsavtalslagen. I punkt 2.1 i allmänna motiveringen gällande nuläget i fråga om lagstiftningen redogörs för innehållet i bestämmelserna.

Bestämmelserna föreslås motsvara rådets direktiv, genom vilket det mellan de allmänna branschövergripande organisationerna på europainivå ingångna avtalet om föräldradighet genomfördes. Bestämmelserna uppfyller också kraven i rådets direktiv om skydd vid graviditet från 1992.

5 kap. Permittering

1 §. *Definition av permittering.* Avsikten är att i kapitlet sammanfattningsvis föreskrivs om förutsättningarna för permittering samt om förfaringsätten i samband med permittering. Dessutom föreslås bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens ställning under en permittering samt om upphävande av anställningsförhållande på grundval av en permittering medan anställningen varar.

Begreppet permittering föreslås bli definierat i 1 §. Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön till-

fälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som fattats på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Behovet av permittering skall bero på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och permitteringen föreslås kunna grunda sig på ett ensidigt beslut av arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetstagarna är eniga om grunderna för permitteringen samt sättet att verkställa den, på ett avtal.

Det föreslås att en permittering, också när den grundar sig på ett avtal, skall göras på initiativ av arbetsgivaren. Situationer där initiativet om att avbryta arbetet och betalningen av lönen kommer från arbetstagaren och baserar sig på hans eller hennes behov föreslås inte falla inom ramen för permittering enligt detta kapitel, fastän parternas ställning med tanke på de huvudsakliga förpliktelser som hänför sig till arbetsavtalet är likartad. Avsikten är att de verkningar som ett på arbetstagarens initiativ avtalat avbrytande av arbetet och lönebetalningen har t.ex. på intjänandet av semester eller förmånerna inom utkomstskyddet för arbetslösa fastställs enligt bestämmelserna i ifrågavarande lagar.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren, om de grunder som anges i 2 § föreligger, permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare och permitteringen föreslås kunna verkställas genom att helt avbryta utförandet av arbetet eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga regelbundna arbetstid räknat per vecka eller dygn.

Syftet med permitteringen är att ge ett företag eller någon annan arbetsgivarsammanslutning möjlighet att anpassa sin verksamhet till de rådande verksamhetsbetingelserna. Fastän arbetsgivaren fortsättningsvis kan permittera sina arbetstagare tills vidare, skall permittering dock alltid vidtas endast som en tillfällig åtgärd. En förkortning av arbetstiden för viss tid eller tills vidare föreslås vara tillåten då de i 2 § i detta kapitel föreskrivna grunderna för permittering uppfylls, medan det föreslås att en omvandling av ett arbetsavtal till deltidsanställning, dvs. en varaktig ändring av arbetstidsvillkoret, förutsätter att sådana grunder för uppsägning som anges i 7 kap. 11 § föreligger.

I 1 mom. föreskrivs dessutom uttryckligen

att arbetsgivaren får permittera en arbetstagar endast i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen. Sålunda skall det sätt genom vilket en permittering verkställs och den tid permitteringen varar samt den tid med vilken arbetstiden förkortats stå i rätt proportion till det behov som följer av arbetsgivarens ändrade verksamhetsbetingelser.

Permittering innebär att arbetstagar inte omfattas av skyldigheten att utföra arbete och att arbetsgivaren på motsvarande sätt inte omfattas av skyldigheten att betala lön. Det föreslås att de övriga skyldigheter som avtalsparterna har på grund av arbetsavtalet däremot skall bibehållas under permitterings-tiden. Arbetstagarrens lojalitetsplikt, som grundar sig på arbetsavtalet och 3 kap. 1 §, föreslås gälla även under permitteringen, dock i en något annan form eller omfattning. Detta följer av bl.a. bestämmelserna i 2 mom. om arbetstagarrens rätt att ta annat arbete medan permitteringen varar.

När en arbetstagar ingår ett nytt arbetsavtal skall han eller hon dock beakta det förra arbetsavtalets prioritet. När en permittering upphör skall arbetstagarren vara skyldig att återgå till sin egentliga arbetsgivare enligt vad som anges i 6 § i detta kapitel. När en arbetstagar ingår ett nytt arbetsavtal för den tid permitteringen varar skall arbetstagarren dessutom se till att han eller hon inte ingår ett sådant med tanke på sin arbetsgivares verksamhet konkurrerande arbetsavtal som avses i 3 kap. 3 § i lagförslaget. Vid bedömningen av om ett arbetsavtal som ingås för den tid permitteringen varar är tillåtet eller inte skall dock grundlagens bestämmelser om rätten att utöva ett yrke och idka en näring samt skaffa sin försörjning beaktas. Detta föreslås innebära att en arbetstagar skall ha rätt att ingå ett arbetsavtal som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap för den tid permitteringen varar. Tystnadsplikten gäller under tiden för permitteringen.

Det föreslås att i 2 mom. ingår en hänvisning till 13 kap. 5 §, som gäller arbetstagarrens rätt att under permitteringen utnyttja en bostadslägenhet som getts som löneförmån.

2 §. *Grunder för permittering.* I 1 mom. beskrivs om arbetsgivarens rätt att permittera en arbetstagar i ett avtalsförhållande som

gäller tills vidare och i 3 mom. om de grunder enligt vilka arbetsgivaren får permittera även en visstidsanställd arbetstagar. I 2 mom. föreslås ingå bestämmelser om de förutsättningar under vilka arbetsgivaren och arbetstagarren får avtala om permittering och om sättet att verkställa permitteringen. I 4 mom. föreslås ännu en bestämmelse om det särskilda permitteringskydd som gäller en förtroendemans som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i lagförslaget.

Enligt 1 mom. 1 punkten får arbetsgivaren permittera en arbetstagar om arbetsgivaren har sådana i 7 kap. 3 § i lagförslaget avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker för att säga upp arbetsavtalet. En arbetstagar skall således kunna permitteras om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt, och arbetstagarren inte kan placeras i eller skäligen omskolas för andra uppgifter. Med avvikelse från den gällande lagen får en arbetstagar däremot inte permitteras på sådana i 7 kap. 2 § avsedda uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarrens person och inte heller då sådana hävningsgrunder som avses i 8 kap. 1 § 1 mom. uppfylls. Utnyttjandet av permittering såsom en slags disciplinåtgärd föreslås sålunda inte längre vara möjligt, såvida om detta inte avtalas genom kollektivavtal (kommittébetänkande 1969:A25).

Enligt 1 mom. 2 punkten får arbetsgivaren genom ett ensidigt beslut permittera en arbetstagar även i sådana fall där det till buds stående arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar för att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagarren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. Villkoren för permittering motsvarar till dessa delar vedertagen rättspraxis (t.ex. HD 1997:21).

Avsikten är att permittering av en arbetstagar med stöd av 2 punkten skall vara möjlig endast om arbetet eller förutsättningarna för att erbjuda arbete har minskat tillfälligt. Förutsättningarna för arbetet eller för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som

grund för permittering, om det kan beräknas att det finns förutsättningar för högst 90 dagar. Syftet med den tid om 90 dagar som anges som gräns för att arbetet anses ha minskat tillfälligt är inte att ta ställning till hurvida den minskning av arbetet, som utgör en förutsättning för sådan uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 §, är bestående eller inte, utan att visa att enligt 2 punkten får en arbetstagare permitteras för viss tid eller för en uppskattad tid som understiger 90 dagar.

För att en arbetstagare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare skall kunna permitteras tills vidare, dvs. för en tid som klart överstiger 90 dagar, förutsätts sålunda att en grund för permittering enligt 1 punkten föreligger. En permittering på viss tid, dvs. för en tid av högst 90 dagar, föreslås däremot vara tillåten om en grund för permittering enligt 1 mom. 2 punkten föreligger. Om arbetsgivaren har ett behov att ytterligare permittera en arbetstagare efter en permittering som varat i 90 dagar, kan permitteringen genom beslut av arbetsgivaren förlängas för en kort bestämd tid förutsatt att grunderna enligt 2 punkten fortfarande uppfylls. Avsikten är att om förlängning av en permittering kan även avtalas under de förutsättningar som anges i 2 mom. Om arbetsgivaren redan på förhand vet att behovet av permittering kommer att fortgå något längre än 90 dagar, kan arbetstagaren permitteras för denna bestämda tid. Ovan avsedda regel om 90 dagar föreslås vara en slags flexibel måttstock på permittering för viss tid till skillnad från en i 1 punkten avsedd långvarig permittering tills vidare, vilken förutsätter en uppsägningsgrund.

Det föreslås att en permittering under de förutsättningar som anges i 1 och 2 punkten även kan genomföras genom förkortning av arbetstagarens regelbundna arbetstid. Meningen är att arbetstiden endast får förkortas i den mån det är nödvändigt med tanke på den minskade arbetsmängden. Då skall både den tid med vilken arbetstiden förkortas och dess varaktighet beaktas. Om grunderna enligt 1 punkten uppfylls kan arbetstiden också förkortas tills vidare. Bestämmelser om varaktigt förkortad arbetstid föreslås ingå i 7 kap. 11 §.

En förutsättning för permittering föreslås

både enligt 1 och 2 punkten vara att för arbetstagaren inte i stället för permittering kan erbjudas annat arbete eller ordnas utbildning. När en arbetsgivare permitterar en arbetstagare med stöd av 1 punkten skall arbetsgivaren reda ut om arbetstagaren kan erbjudas något annat arbete eller utbildning i enlighet med vad som anges i 7 kap. 4 §. När en arbetsgivare permitterar en arbetstagare för viss tid med stöd av 2 punkten föreslås att skyldigheten att erbjuda arbete eller ordna utbildning inte skall vara fullt så omfattande som det som i 7 kap. 4 § föreskrivs om uppsägningsgrund. Det föreslås att innebörden av denna skyldighet skall bedömas särskilt i varje enskilt fall av permittering med beaktande av bl.a. de behov som följer av arbetsgivarens verksamhet samt av arbetsgivarens verksamhetsbetingelser överlag. Avsikten är att skyldigheten att erbjuda annat arbete och ordna utbildning åtminstone i princip skall gälla permitteringar som verkställs genom en förkortning av arbetstiden på samma sätt som sådana permitteringar som verkställs genom avbrytande av arbetet.

I 2 mom. föreskrivs om de förutsättningar som skall ha uppfyllts för att arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om permittering och om sätten att verkställa den på arbetsplatsen. Avsikten är att det också skall kunna avtalas om en kortare tid för ett sådant meddelande om permittering som avses i 4 §. Det föreslås att om permittering skall kunna avtalas endast medan anställningen varar särskilt i varje enskild situation och allmänt taget inte t.ex. när ett arbetsavtal ingås. Enligt förslaget skall arbetstagaren med stöd av avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kunna permitteras endast för viss tid och endast om detta är nödvändigt med hänsyn till arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

För att grund för permittering skall föreligga förutsätts att det antingen allmänt på arbetsplatsen eller mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare råder enighet om behovet av permittering och dessutom om hur långvarig permittering tryggandet av arbetsgivarens verksamhetsbetingelser förutsätter. När det gäller längden av en permittering har avtalsfriheten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren inte begränsats på det sätt som

anges i 1 mom. 2 punkten.

Permittering av en visstidsanställd arbetstare genom arbetsgivarens beslut föreslås vara möjligt endast enligt de villkor som anges i 3 mom. Begränsningen av permitteringsrätten beror på särdragen för arbetsavtal för viss tid. Då ett arbetsavtal ingås för viss tid, förbinder sig avtalsparterna att uppfylla de förpliktelser som följer av avtalet under hela den avtalade tiden. Arbetsgivaren är således skyldig att erbjuda arbete och betala lön för hela avtalstiden, om inte avtalet med stöd av uppsägningsgrunderna, de i lag föreskrivna hävningsgrunderna eller sådana särskilda orsaker som anges i 7 kap. 7 och 8 § kan upphöra före avtalsperiodens utgång.

När arbetsgivaren fattar beslut om permittering skall kravet på lika behandling enligt 2 kap. 2 § 3 mom. iakttas. Vid fattandet av beslut om permittering skall arbetstare i anställningsförhållanden som gäller tills vidare och i anställningsförhållanden som ingåtts för viss tid behandlas lika, om inte något annat följer av grunderna för tidsbestämningen av avtalet. I detta syfte föreslås att arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstare när han eller hon är vikarie för en ordinarie arbetstare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstaren, om han eller hon vore i arbete. Avsikten är att det särskilda skydd för en ordinarie arbetstare som grundar sig på lag eller en kollektivavtalsbestämmelse, t.ex. hans eller hennes ställning i permitteringsordningen, inte härvid skall beaktas. En vikarie som anställts i ett avtal för viss tid skall sålunda inte åtnjuta ett bättre permitteringskydd än den arbetstare med ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, vars vikarie den förstnämnda arbetstaren är.

Permitteras en visstidsanställd arbetstare skall han eller hon ha rätt att häva avtalet i överensstämmelse med 8 kap. 1 § 2 mom. i lagförslaget. Under permitteringen skall arbetstaren också ha rätt att säga upp avtalet på det sätt som anges i 7 § i detta kapitel.

I 4 mom. föreskrivs om permitteringskyddet för en förtroendemans som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 §. Avsikten är att permittering skall vara möjlig endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom. Den

grundläggande principen är att en förtroendemans och ett förtroendeombud permitteras sist, förutsatt att de med hänsyn till sin yrkesskicklighet och erfarenhet klarar av de uppgifter som kvarstår.

3 §. *Förhandsinformation och hörande av arbetstaren.* I 1 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstaren förhandsinformation om permitteringen. Bestämmelsen motsvarar till sina grunder förhandsmeddelandet om permittering enligt 30 a § i den gällande lagen om arbetsavtal. Avsikten med skyldigheten att ge förhandsinformation är att säkerställa att arbetstaren i ett så tidigt skede som möjligt får information om den förestående permitteringen. Förhandsinformationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering. Förhandsinformationen kan ges muntligen eller skriftligen. Informationen skall innehålla uppgifter om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och dess längd. Av förhandsinformationen skall sålunda framgå arbetsgivarens uppskattning av bl.a. om arbetet skall avbrytas helt och hållet eller om arbetstiden förkortas samt om permitteringen är sammanhängande eller om den består av flera separata permitteringsperioder.

Det föreslås att förhandsinformationen i allmänhet skall ges arbetstaren personligen. Om permitteringen gäller flera arbetstare är det dock inte alltid ändamålsenligt att informationen ges varje enskild arbetstare separat. Därför föreslås att informationen i sådana fall kan ges en representant för arbetstarna eller arbetstarna gemensamt i stället för arbetstaren.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren bereda arbetstarna eller deras representant tillfälle att höras om informationen. Genom bestämmelsen bereds arbetstarna rätt att framföra sin åsikt om den planerade permitteringen även i sådana företag som inte omfattas av samarbetslagen. Avsikten är att tillfället att bli hörd ordnas efter att förhandsinformationen givits, men innan meddelandet om permittering ges så, att arbetsgivaren kan beakta arbetstarnas synpunkter innan det slutliga beslutet om permittering fattas.

Avsikten är att det inte finns separata sanktioner för överträdelse av bestämmelserna i 1 och 2 mom. Bestämmelser som motsvarar skyldigheten att ge förhandsinformation och höra arbetstagarna i anslutning därtill finns även annanstans i lagstiftningen. Eftersom det inte är ändamålsenligt att arbetsgivaren skall iakttä likadana förpliktelser med stöd av två eller flera lagar, föreslås att i 3 mom. föreskrivs att förhandsinformation inte behöver ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant. Dylika bestämmelser ingår framför allt i samarbetslagen samt i vissa kollektivavtal. I praktiken innebär det ovan anförda att 1 och 2 mom. i den föreslagna paragrafen företrädesvis skall tillämpas inom sådana företag där antalet arbetstagare i anställningsförhållande inte regelbundet är minst 30.

4 §. *Meddelande om permittering.* Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren på motsvarande sätt som i 30 b § i den gällande lagen om arbetsavtal ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet om permittering skall i första hand ges arbetstagaren personligen. Det vore ändamålsenligt att meddelandet om permittering i regel ges skriftligen, men även ett muntligt meddelande föreslås vara giltigt.

Meddelandet kan inte alltid ges personligen. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form. Meddelandet skall även då tillställas arbetstagaren i så god tid att han eller hon får kännedom om detta senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Med ett meddelande i elektronisk form avses att meddelandet sänds t.ex. per telefax eller elektronisk post. Avsikten är att då ett meddelande om permittering sänds per brev eller elektronisk post, iakttas inte regeln enligt 9 kap. 4 § i lagförslaget om att meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom inom en vecka efter att det skickats, utan i stället skall den part som åberopar meddelandet bevisa tidpunkten för när meddelandet om permittering har kommit till mottagarens kännedom. Med avvikelse från den gällande lagen om arbetsavtal skall med-

delandet om permittering i regel alltid ges den arbetstagare som skall permitteras personligen, och då skall det alltså inte vara möjligt att i stället för arbetstagaren utan hans eller hennes samtycke delge meddelandet en representant för arbetstagaren.

Det föreslås att på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetsavtal skall i meddelandet om permittering nämnas grunderna för permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringsens längd eller beräknade längd. Längden av en permittering på viss tid skall meddelas exakt. I fråga om en permittering som gäller tills vidare skall däremot den beräknade längden meddelas. Avsikten är att bedömningen inte skall vara bindande för arbetsgivaren och att en felbedömning av tiden inte förutsätter ett nytt meddelande om permittering.

Syftet med meddelandet om permittering är att ge arbetstagaren möjlighet att förbereda sig på att arbetet och lönebetalningen avbryts. Ett dylikt behov finns inte om en arbetstages arbete och lönebetalning redan har avbrutits av någon annan orsak, t.ex. familjeledighet, studieledighet eller fullgörande av värnplikt. Därför föreslås att i 2 mom. tas in en bestämmelse enligt vilken skyldighet att ge ett meddelande inte skall gälla, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren på grund av annan frånvaro från arbetet. Å andra sidan finns det inget hinder för att meddelande om permittering ges även i sådana fall. Om en arbetstagare under den tid permitteringen varar skulle meddela att han eller hon återvänder till sitt arbete tidigare än väntat, dvs. redan före permitteringsens utgång, skall arbetsgivaren dock ge arbetstagaren ett meddelande om permittering.

Enligt 3 mom. skall permitteringsmeddelandet i analogi med 30 b § i den gällande lagen om arbetsavtal även delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Då får arbetstagarnas representanter en helhetsbild av omfattningen av permitteringarna. Utöver detta skall arbetsgivaren på motsvarande sätt som enligt den gällande lagen om arbetsavtal underrätta arbetskraftsmyndigheterna om permitteringen, förutsatt att permitteringen gäller minst 10 arbetstagare. Syftet med underrättelsen är att arbetskraftsmyndig-

heterna redan på förhand skall ha möjlighet att förbereda sig på omfattande permitteringar samt planera vilka utbildnings- eller andra åtgärder som skall vidtas med tanke på permitteringarna. Om arbetsgivaren omfattas av motsvarande skyldighet enligt någon annan lag, behöver underrättelsen till arbetskraftsmyndigheterna dock inte göras. Bestämmelser om en motsvarande skyldighet att ge meddelande finns t.ex. i 7 b § samarbetslagen.

5 §. *Intyg om permittering.* Enligt 4 § i detta kapitel skall arbetsgivaren inte vara skyldig att ge ett meddelande om permittering skriftligen. Arbetstagaren behöver dock i allmänhet ett skriftligt intyg om permitteringen t.ex. för ansökan om arbetslöshetsdagpenning. Därför föreslås att i paragrafen tas in en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren i analogi med 30 b § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal skall ge ett skriftligt intyg om permittering, om arbetstagaren begär detta. Av intyget skall framgå motsvarande uppgifter som av meddelandet om permittering, dvs. åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och permitteringslängd eller beräknade längd. Det föreslås att arbetsgivaren inte skall vara skyldig att ge ett separat intyg om permittering, om meddelandet om permittering har givits skriftligen och ovan nämnda uppgifter framgår av intyget.

6 §. *Återupptagande av arbetet efter permittering.* En arbetstagare som permitterats tills vidare har inte när permitteringen börjar noggranna uppgifter om tidpunkten för när permitteringen upphör. Arbetstagaren har i allmänhet inte heller under den tid permitteringen varar möjlighet att beräkna tidpunkten för permitteringsupphörande. Eftersom arbetstagaren skall ges en rimlig tid att förbereda sig på att permitteringen upphör, föreslås att i 1 mom. skall tas in en bestämmelse som motsvarar 30 § 3 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal och enligt vilken arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas skall meddela en arbetstagare som är permitterad tills vidare om detta. Det föreslås att arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan skall kunna avtala om en längre tidsfrist för meddelandet.

Enligt 1 § 2 mom. i detta kapitel får en permitterad arbetstagare ta annat arbete medan

permitteringen varar. En arbetstagare som permitterats tills vidare skall dock enligt vad som anförts ovan vara skyldig att återuppta arbetet hos sin egentliga arbetsgivare inom sju dagar från det meddelandet om detta gavs. Eftersom den kortaste uppsägningstid som enligt 6 kap. 3 § i lagförslaget skall iaktas av en arbetstagare är 14 dagar, skall arbetstagaren inte ha rätt att med stöd av nämnda bestämmelse upphäva ett sådant anställningsförhållande som börjat under permitteringstiden förrän han eller hon är skyldig att återuppta arbetet hos sin egentliga arbetsgivare, om inte ett avtal om detta har ingåtts med den andra arbetsgivaren.

Därför föreslås att i 2 mom. tas in en bestämmelse enligt vilken en arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare skall ha rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid. Den särskilda uppsägningstiden föreslås vara två dagar kortare än tidsfristen för meddelandet om återupptagande av arbetet av den orsaken att arbetstagaren inte alltid har möjlighet att underrätta den andra arbetsgivaren om uppsägning av arbetsavtalet genast då han eller hon fått meddelandet om att arbetet hos den egentliga arbetsgivaren skall återupptas. Eftersom arbetstagarens behov att snabbt säga upp sitt arbetsavtal lika väl kan bli aktuellt i fråga om både arbetsavtal som ingåtts för viss tid och arbetsavtal som gäller tills vidare, föreslås att uppsägningsrätten även skall gälla arbetsavtal för viss tid.

Den särskilda uppsägningsrätten avses främja arbetstagarens möjligheter att ta annat arbete för den tid permitteringen varar utan att han eller hon är tvungen att bryta mot sina förpliktelser gentemot någondera arbetsgivaren. Däremot kan arbetstagarens uppsägningsrätt i vissa situationer orsaka avsevärd skada för den andra arbetsgivaren, om denne inte har varit medveten om arbetstagarens permittering och sålunda inte har kunnat bereda sig på att arbetsavtalet upphör på kort varsel. Därför är det att rekommendera att arbetstagaren berättar om sin permittering i samband med anställningen.

7 §. *Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande.* Enligt paragrafens 1 mom. skall en arbetstagare som

permitterats i enlighet med vad som avses i detta kapitel ha rätt att medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal med omedelbar verkan. Den permitterade arbetstagarens rätt att säga upp sitt arbetsavtal föreslås vara oberoende av om arbetsavtalet gäller tills vidare eller för viss tid.

Enligt 1 mom. skall ovan nämnda uppsägningsrätt dock inte gälla arbetstagaren under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör, om han eller hon antingen då permitteringen inleddes eller medan permitteringen varar får kännedom om exakt när permitteringen kommer att upphöra. Arbetstagaren kan naturligtvis även under de sista sju dagarna av permitteringen säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, förutsatt att den uppsägningstid som annars tillämpas i anställningsförhållandet iakttas. Däremot föreslås att ett arbetsavtal för viss tid i dylika fall skall binda en permitterad arbetstagare till dess den avtalade tiden löper ut.

Enligt 4 § 1 mom. i detta kapitel föreslås att tiden för meddelande om permittering är 14 dagar, vilken i många fall är kortare än uppsägningstiden för ett arbetsavtal. Även i kollektivavtalspraxis har tiden för meddelande om permittering ofta avtalats så att den är kortare än uppsägningstiden. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för permitteringstiden. För att arbetstagaren i fall där arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet medan permitteringen varar inte skall bli utan lön för uppsägningstiden, föreslås att i 2 mom. föreskrivs analogt med den gällande lagen att arbetsgivaren i dylika fall skall vara skyldig att till arbetstagaren betala lön för uppsägningstiden. Om den anmälningstid gällande permitteringen som iakttas i anställningsförhållandet överstiger 14 dagar, skall arbetsgivaren dock enligt paragrafen ha rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön.

År 1996 fogades till 42 § lagen om arbetsavtal ett nytt 3 mom. (106/1996). Enligt momentet kan en arbetstagare — i motsats till tidigare bestämmelser — sedan permitteringen utan avbrott varat minst 200 kalenderdagar säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar utan att förlora sin rätt till lönen för uppsägningstiden. Det föreslås att motsvarande bestämmelse tas in i

3 mom. Då skall kravet på att permittering skall vara oavbruten bedömas i enlighet med vad som anförs om detta i regeringens proposition (RP 203/1995 rd, s. 5—6). Härvid kan t.ex. semester eller ett kortvarigt arbete som erbjuds arbetstagaren i syfte att kringgå denna bestämmelse inte påverka kravet på att permittering skall pågå utan avbrott.

Enligt 42 § 3 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal har arbetsgivaren rätt att erbjuda en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som sagt upp sitt arbetsavtal arbete för den tid som motsvarar uppsägningstiden inom en vecka från det att arbetstagaren har delgett arbetsgivaren uppsägningen, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om något annat. Det arbete som erbjuds har inte definierats eller begränsats på något sätt i lag. Arbetstagaren måste dock med risk för att gå miste om sin lön för uppsägningstiden ta emot det arbete som arbetsgivaren erbjuder. Denna bestämmelse har dock inte visat sig vara helt tillfredsställande i praktiken. Därför föreslås att nämnda bestämmelse inte tas in i den nya arbetsavtalslagen. Detta innebär att ett arbetsavtal som sägs upp av en permitterad arbetstagare upphör att gälla omedelbart och att arbetstagaren enligt vad som anges i 2 mom. har rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden.

6 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §. *Avtal för viss tid.* Det föreslås att i paragrafen föreskrivs om upphörande av avtal för viss tid på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetsavtal. Enligt förslaget skall ett avtal som ingåtts för viss tid upphöra utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt. Bestämmelsen föreslås gälla såväl sådana avtal för viss tid som är bundna vid kalendertid som andra i 1 kap. 3 § avsedda avtal som betraktas som visstidsavtal.

I vissa situationer kan det vara svårt för arbetstagaren att bedöma när ett arbetsavtal för viss tid löper ut. Situationen kan vara denna när arbetsavtalet giltighetstid är beroende av t.ex. när vissa arbeten eller arbetshelheter blir färdiga. Om endast arbetsgivaren känner till

när ett arbetsavtal kommer att upphöra föreslås att arbetsgivaren på motsvarande sätt som i 36 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal skall underrätta arbetstagaren om tidpunkten för när arbetsavtalet för viss tid upphör. Då skall arbetsgivaren uppfylla sin skyldighet att utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör. Försummelse att iaktta denna skyldighet förhindrar inte arbetsavtalets upphörande. Arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagaren för den skada som orsakats till följd av försummelsen bestäms enligt 12 kap. 1 § 1 mom.

Avsikten är att ett avtal för viss tid upphör utan uppsägningstid enligt vad som anges i 1 mom., om inte något annat har avtalats. Avsikten är att parterna i ett arbetsavtal i enlighet med den princip om avtalsfrihet som tillämpas inom avtalsrätten dock skall kunna avtala om sådana uppsägningsvillkor som fogas till ett avtal för viss tid så, att arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden, om inte någondera av parterna säger upp avtalet före detta. När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal skall denne givetvis iaktta vad som i detta kapitel föreskrivs om uppsägningstider, i 7 kap. om uppsägningsvillkor för arbetsgivaren och i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Visstidsavtal som ingås för mycket långa tider kan begränsa avtalsparternas verksamhetsmöjligheter oskäligt. Därför har det ansetts nödvändigt att fortfarande i lagen ta in en bestämmelse enligt vilken ett arbetsavtal som ingåtts för längre tid än fem år efter fem år från att det ingåtts kan sägas upp på samma grunder och enligt samma förfaranden som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Det föreslås att ett avtal för viss tid efter fem år från att det ingåtts skall omfattas av uppsägningsrätten dock så, att avtalet till övriga delar förblir ett avtal för viss tid. Med avvikelse från den gällande lagen föreslås uppsägningsrätten gälla både arbetstagaren och arbetsgivaren, som dock skall iaktta bl.a. de uppsägningsgrunder som anges i 7 kap.

Fastän ett avtal för viss tid binder de båda avtalsparterna till dess den avtalade avtalsperioden löper ut, kan i sådana särskilda fall som anges i 7 kap. även ett arbetsavtal för

viss tid sägas upp. En arbetstagare har rätt att säga upp sitt arbetsavtal oberoende av dess giltighetstid i samband med överlåtelse av rörelse enligt vad som anförs i 7 kap. 5 § 2 mom. I anslutning till saneringsförfarande samt i samband med arbetsgivarens konkurs eller död kan även ett avtal för viss tid sägas upp med iakttagande av den uppsägningstid som bestäms i 7 kap. 7 och 8 §.

2 §. *Allmänna bestämmelser om uppsägningstider.* I 1 mom. föreslås en allmän bestämmelse om upphävande av ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Ett arbetsavtal som ursprungligen ingåtts att gälla tills vidare eller ett arbetsavtal som senare — t.ex. med stöd av 5 § i detta kapitel — ändrats så att det gäller tills vidare skall i analogi med den gällande lagen upphävas genom en uppsägning som delges den andra avtalsparten.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om allmänna uppsägningstider. Enligt den gällande lagen kan uppsägningstiden avtalas att omfatta högst sex månader. Avsikten är att uppsägningstiden om sex månader skall iakttas, fastän det i anställningsförhållandet skulle ha avtalats att en längre uppsägningstid än sex månader skall iakttas. Analogt med den gällande lagen föreslås också att den uppsägningstid som skall iakttas av arbetsgivaren kan avtalas att vara längre än den uppsägningstid som gäller arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren däremot är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, föreslås att arbetstagaren får iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

På motsvarande sätt som i 38 § 5 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal föreskrivs i 3 mom. att om ett arbetsavtal får sägas upp utan uppsägningstid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift som pågår när meddelandet om uppsägning tillställs den andra avtalsparten.

3 §. *Allmänna uppsägningstider.* I paragrafen föreskrivs om de allmänna uppsägningstider som skall tillämpas i anställningsförhållanden. Det föreslås att både i fråga om de uppsägningstider som enligt 1 mom. skall iakttas av arbetsgivaren och de uppsägningstider som enligt 2 mom. skall iakttas av arbetstagaren skall på motsvarande sätt som i

den gällande lagen kunna avtalas annat. Om uppsägningstiderna kan med iakttagande av vad som anges i 2 § i detta kapitel avtalas både med stöd av arbetsavtal och kollektivavtal.

Alltsedan 1966 har uppsägningstiderna överenskommit genom avtal om uppsägningsskydd mellan centralorganisationerna. Inom industrin iakttas de bestämmelser om uppsägningsskydd och permittering som fastställts i de allmänna avtal som ingåtts centralorganisationerna emellan. Vissa branscher där kortvariga arbetsavtal är typiska, t.ex. byggnads-, elinstallations- och plåtbranschen, har dock frigjort sig från avtalen på centralorganisationsnivå. Inom dessa branscher har uppsägningstiderna avtalats genom kollektivavtal på förbundsbasis. Även inom servicenäringarna ingås branschvisa avtal om uppsägningstiderna. De uppsägningstider som avtalats i det på centralorganisationsnivå ingångna avtalet motsvarar uppsägningstiderna enligt 38 § i den gällande lagen om arbetsavtal, medan man i de branschvisa avtalen även har kommit överens om kortare uppsägningstider.

Uppsägningstiderna enligt lagen om arbetsavtal ändrades senast 1995 (RP 203/1995 rd), då differentieringen av uppsägningstiderna ökades genom en bestämmelse om en ny särskild uppsägningstid för anställningsförhållanden som varat högst ett år. Målet med reformen var att öka arbetsmarknadernas flexibilitet. Genom att förkorta de uppsägningstider som iakttas i korta anställningsförhållanden försökte man sänka sysselsättnings-tröskeln samt göra arbetsavtal som gäller tills vidare mera attraktiva i jämförelse med viss-tidsavtal. Dessa mål utgör också bakgrunden till detta förslag till bestämmelse om allmänna uppsägningstider.

I 1 mom. föreslås att de uppsägningstider som iakttas av arbetsgivaren ytterligare skall differentieras enligt den tid anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott. I syfte att underlätta tillämpningen av bestämmelsen föreslås att antalet kategorier minskas från sex till fem. Den föreslagna ändringen föranleder samtidigt ett behov att ändra nivåerna i fråga om de kategorier som fastställs enligt anställningstiden.

Det föreslås att uppsägningstiden för an-

ställningsförhållanden som har varat mindre än ett år förkortas från en månad till 14 dagar. I fråga om anställningsförhållanden som har varat mer än ett men högst 4 år skall iakttas en uppsägningstid om en månad och i anställningsförhållanden som varat mer än 4 men högst 8 år en uppsägningstid på 2 månader. I fråga om anställningsförhållanden som har varat mer än 8 år skall iakttas en uppsägningstid om 4 månader, medan denna uppsägningstid enligt den gällande lagen om arbetsavtal skall iakttas först i samband med uppsägning av anställningsförhållanden som fortgått i 9 år. Den längsta uppsägningstiden föreslås på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetsavtal uppgå till 6 månader och den skall tillämpas redan om anställningsförhållandet har varat mer än 12 år, medan den enligt den gällande lagen skall tillämpas först i fråga om anställningsförhållanden som varat 15 år.

I 2 mom. föreslås att antalet kategorier av uppsägningstider som skall iakttas av arbetstagarna minskas från tre till två. Det föreslås att även uppsägningstiderna förkortas. Den kortaste uppsägningstiden, dvs. 14 dagar, skall iakttas om anställningsförhållandet har varat högst fem år. I den gällande lagen har iakttagandet av en uppsägningstid om 14 dagar begränsats till anställningsförhållanden som varat högst ett år. Dessutom föreslås att den längsta uppsägningstid som skall iakttas av en arbetstagare sänks från två månader till en månad, vilken skall gälla anställningsförhållanden som varat mer än fem år.

4 §. *Försummelse att iaktta uppsägningstid.* Det föreslås att i paragrafen föreskrivs analogt med den gällande lagen om följderna av försummelse att iaktta uppsägningstid. Enligt 1 mom. skall en arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta den i lag eller genom avtal föreskrivna uppsägningstiden i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

Avsikten är att arbetsgivaren för den tid som motsvarar den försummade uppsägningstiden i ersättning skall betala full lön till arbetstagaren. Arbetstagaren skall sålunda få ersättning för det inkomstbortfall som förorsakats av att han eller hon inte har fått arbeta under uppsägningstiden. Utöver den grund-

lön och de särskilda tillägg för arbetet som skall betalas till arbetstagaren med stöd av hans eller hennes arbetsavtal eller kollektivavtal, skall betalas även semesterersättning enligt semesterlagen (HD 1986:124).

Det föreslås att i 2 mom. föreskrivs om arbetstagarens ersättningsskyldighet i sådana fall där han eller hon har slutat sitt arbete utan att iakttä uppsägningstiden. I överensstämmelse med 1 mom. skall arbetstagaren vara skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Avsikten är att arbetstagaren utöver denna ersättning inte kan åläggas att betala någon annan ersättning till arbetsgivaren, fastän försummelsen att iakttä uppsägningstiden har medfört stor ekonomisk skada för arbetsgivaren (HD 1997:19). Däremot kan en sådan ersättningskyldighet för arbetstagaren som beror på försummelse att iakttä uppsägningstiden inte jämkas på det sätt som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen.

Det föreslås att arbetsgivaren skall kunna kvitta den i 2 mom. avsedda ersättningen från arbetstagarens slutlikvid under förutsättning att de föreslagna bestämmelserna i 2 kap. 17 § om begränsningarna i fråga om kvittningsrätt iakttas.

I 3 mom. föreskrivs om den regel som skall tillämpas vid uträknande av ersättning i fall där arbetsgivaren eller arbetstagaren har iakttagit en kortare uppsägningstid än den som skall tillämpas i avtalsförhållandet. Om iakttagandet av uppsägningstiden har försumrats endast delvis, begränsar sig ersättningskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren försummar att iakttä den uppsägningstid som skall tillämpas i avtalsförhållandet, föreslås anställningsförhållandet upphöra vid den tidpunkt som anges i meddelandet om upphävning. Arbetsgivarens eller arbetstagarens skyldighet att efter denna tidpunkt ersätta lönen för den uppsägningstid som inte iakttagits, skall inte ändra dagen för anställningens upphörande (HD 1993:88).

5 §. *Tyst förlängning av avtalsförhållandet.* I paragrafen föreslås på motsvarande sätt som i 39 § i den gällande lagen om arbetsav-

tal att om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden löpt ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

Avsikten är att bestämmelsen i första hand skall tillämpas i fall där arbetsgivaren tillåter en arbetstagare att fortsätta arbeta sedan den avtalade arbetsavtalsperioden löpt ut eller ett avtalat arbete eller en avtalad arbetshelhet blivit färdig. Likaså föreskrivs att ett anställningsförhållande uttryckligen skall förlängas att gälla tills vidare om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta efter att uppsägningstiden löpt ut. Tyst förlängning av avtalsförhållandet föreslås förutsätta att arbetet fortsätter med arbetsgivarens samtycke eller åtminstone så att arbetsgivaren, medveten om att arbetet fortsätter, inte ingriper i saken.

Enligt förslaget ändras ett avtal för viss tid i och med en tyst förlängning till ett avtal som gäller tills vidare. Om arbetet däremot med stöd av ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller enligt överenskommelse fortsätter så att det endast omfattar nästa arbetsprojekt, skall avtalet anses ha förlängts med ett nytt avtal för viss tid. Om avtalsparterna är oeniga om huruvida avtalet förlängts med ett nytt visstidsavtal eller om arbetsgivaren tillåtit att arbetet fortsatt på det sätt som avses i paragrafen, skall bevisbördan i tvisten om anställningstiden åvila den part som åberopar att ett nytt avtal för viss tid ingåtts.

6 §. *Återanställande av arbetstagare.* Om en arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som inte beror på arbetstagaren skall det inte finnas några med uppsägningsgrunden förknippade hinder för att återanställa arbetstagaren för samma eller likartade uppgifter när de ekonomiska orsakerna eller produktionsorsakerna tillåter det. Med tanke på en uppsagd arbetstagare är det ofta viktigt att han eller hon blir erbjuden en möjlighet att återvända till sitt tidigare arbete. Detta är i allmänhet ändamålsenligt också med tanke på arbetsgivaren, förutsatt att inte en alltför lång tid har förflutit från det anställningsförhållandet upphörde, eftersom den uppsagda arbetstagaren redan från förut känner arbetsplatsen och det till buds stående arbetet. Därför föreslås att i 1 mom. tas in en bestämmelse om att en arbetsgivare är skyl-

dig att erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagarare som sagts upp på sådana grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 §, om arbetsgivaren inom 9 månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagarare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagararen hade utfört. Om motsvarande förpliktelse, som i den juridiska litteraturen kallas återanställningsskyldighet, föreskrivs i 42 a § i den gällande lagen om arbetsavtal.

Skyldigheten avses sålunda gälla situationer där arbetstagararens arbetsavtal har sagts upp på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § i lagförslaget. Skyldigheten att återanställa en uppsagd arbetstagarare föreslås inte gälla om anställningsförhållandet har upphört på grund av att arbetsavtalet hävts, arbetstagararen sagt upp sig eller av att ett arbetsavtal för viss tid löpt ut. I 7 kap. 3 § i lagförslaget föreskrivs om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker och i 7 § om uppsägning i anslutning till saneringsförfarande. Eftersom uppsägningen inte i någotdera fallet beror på arbetstagararen, kan skyldigheten att i första hand erbjuda nytt arbete åt den uppsagda arbetstagararen anses skäligt både med tanke på arbetsgivaren och arbetstagararen. Däremot skall skyldigheten att återanställa en arbetstagarare inte gälla i fall där arbetstagararen har sagts upp på uppsägningsskäl som har samband med arbetstagararens person enligt 7 kap. 2 § i lagförslaget. Grunderna för en uppsägning till följd av arbetsgivarens konkurs eller död kan också vara förknippade med personliga drag, och därför föreslås att arbetstagarare som sagts upp med stöd av 7 kap. 8 § 2 mom. i lagförslaget inte heller skall omfattas av återanställningsskyldigheten. Meningen är att återanställningsskyldigheten inte heller skall gälla arbetstagarare som sagts upp med stöd av 7 kap. 8 § 1 mom. som gäller arbetsgivarens konkurs. Fastän 7 kap. 9 och 10 § i lagförslaget inte nämns separat i den aktuella paragrafen, föreslås att återanställningsskyldigheten även skall gälla sådana gravida eller familjelediga arbetstagarare, förtroendemän och förtroendeombud som sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Skyldigheten att återanställa en arbetstagarare innebär att den uppsagda arbetstagararen i

förhållande till andra arbetssökande har företrädesrätt till det till buds stående arbetet. Detta betyder att den uppsagda arbetstagararen har företräde framför en t.o.m. mera kompetent utomstående arbetssökande. Däremot kan den uppsagda arbetstagararen inte förbigå sådana arbetstagarare vilkas anställningsförhållande ännu är i kraft. Sålunda har permitterade arbetstagarare och sådana deltidsanställda arbetstagarare som önskar merarbete företräde till det arbete som står till buds.

Arbetsgivaren skall inte vara skyldig att erbjuda en uppsagd arbetstagarare arbete enligt tidigare anställningsvillkor, utan det räcker att de erbjudna anställningsvillkoren uppfyller minimikraven i lagar och kollektivavtal. Det föreslås att lagförslaget inte skall innehålla bestämmelser om den inbördes ordningsföljden i fråga om de arbetstagarare som omfattas av återanställningsskyldigheten. Arbetsgivaren föreslås dock skyldig att iakttä kravet på lika behandling enligt 2 kap. 2 § 3 mom. i lagförslaget.

Enligt förslaget fullgör arbetsgivaren sin skyldighet genom att hos den lokala arbetskraftsbyrån höra sig för om huruvida uppsagda arbetstagarare är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån. Med den lokala arbetskraftsbyrån avses arbetskraftsbyrån på den ort på vars område det ifrågavarande arbetet finns. Om den arbetssökande är villig att ta emot ett arbete utanför hemorten, kan han eller hon anmäla sig som arbetssökande i hela landet. En sådan arbetssökande syns i registret över samtliga personer som är arbetssökande vid arbetskraftsbyråerna. Det att arbetsgivarens förfrågningsskyldighet begränsas till arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet utförs kan därför anses vara tillräcklig oberoende av arbetstagararens hemort. Skyldigheten att återanställa en arbetstagarare föreslås gälla även en arbetstagarare som inte är arbetslös då förfrågan görs, om han eller hon trots detta är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån. Detta beror på att en arbetstagarare som blivit uppsagd exempelvis kan ha en visstidsanställning eller ett arbete som inte motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

Avsikten är att återanställningsskyldigheten gäller 9 månader. Eftersom arbetsgivaren oberoende av paragrafen i fråga är skyldig att erbjuda arbete åt en uppsagd arbetstagarare

medan anställningsförhållandet ännu gäller, skall tiden för återanställningsskyldigheten på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetsavtal beräknas från den tidpunkt då anställningsförhållandet upphörde och inte t.ex. från den tidpunkt då arbetsavtalet sades upp.

Skyldigheten att erbjuda arbete föreslås gälla samma eller liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren utförde tidigare. Arbetet kan i allmänhet anses vara liknande om det påminner om arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter och om arbetstagaren har sådan yrkesskicklighet, utbildning och tidigare arbetserfarenhet att en med honom eller henne jämförbar arbetstagare kan förmodas bli antagen till arbetet i fråga, om det inte finns några andra arbetssökande. Uppdragsbeteckningen i sig har ingen avgörande betydelse vid bedömningen i fråga.

Vid bedömning av om arbetsuppgiften kan anses liknande skall även arbetets eventuellt speciella karaktär beaktas. Det föreslås att t.ex. erbjudande av en praktikplats åt en studerande i regel inte skall omfattas av paragrafen i fråga. Ett sådant arbete föreslås falla utanför tillämpningen av återanställningsskyldigheten redan på den grunden att arbetet inte utförs i anställningsförhållande. Om arbetspraktik utförs i anställningsförhållande, skall vid bedömningen av återanställningsskyldigheten särskild uppmärksamhet fästas vid om arbetspraktiken är en obligatorisk del av examen och vilken betydelse praktikanterns arbetsinsats har med tanke på arbetsgivaren. På dessa grunder skall återanställningsskyldigheten inte omfatta sådan arbetspraktik som hör till yrkesutbildning på andra stadiet enligt 16 § lagen om yrkesutbildning och 5 § förordningen om yrkesutbildning (811/1998), annan obligatorisk examensinriktad arbetspraktik och inte heller arbetslivsorientering enligt lagen om grundläggande utbildning och den med stöd av lagen utfärdade förordningen. En förutsättning är dock att praktikanterna inte i strid med syftet med arbetspraktiken används för att ersätta uppsagda arbetstagare.

Enligt 1 kap. 10 § 2 mom. i lagförslaget skall vid överlåtelse av en rörelse endast de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har på grund av de anställningsförhåll-

landen som gäller vid tiden för överlåtelsen övergå på rörelsens nya ägare. Eftersom skyldigheten att erbjuda arbete åt en uppsagd arbetstagare gäller tiden efter att anställningsförhållandet upphörde, föreslås att återanställningsskyldigheten inte skall överföras med stöd av nämnda bestämmelse i sådana fall där en uppsagd arbetstagares arbetsavtal redan har upphört före tidpunkten för överlåtelsen. Det kan dock inte anses ändamålsenligt att dylika situationer inte skall omfattas av återanställningsskyldigheten. Därför föreslås att i 2 mom. intas en särskild bestämmelse om att den i 1 mom. angivna skyldigheten på motsvarande sätt även skall gälla förvärvaren av en rörelse, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

7 §. *Arbetsintyg*. I analogi med 47 § i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör på begäran har rätt att av arbetsgivaren få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. Vidare föreslås att på arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningen upphör samt en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll gällande lag.

I allmänhet begärs arbetsintyg i samband med att anställningsförhållandet upphör. Ibland kan arbetstagarens behov av arbetsintyg dock uppkomma först senare. På motsvarande sätt som i den gällande lagen föreslås att i 2 mom. föreskrivs att arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom 10 år från det anställningsförhållandet upphörde. Sålunda skall arbetsgivaren i minst 10 år förvara sådana uppgifter om sina arbetstagare som gäller anställningsförhållandet längd samt arbetsuppgifternas art. Dessa uppgifter går i allmänhet att klarlägga antingen på basis av det arbetsavtal som ingåtts med arbetstagaren eller de handlingar som utfärdats i syfte att uppfylla informationsskyldigheten gällande anställningsvillkoren enligt 2 kap. 4 §.

Uppgifterna om arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande framgår däremot inte

av nämnda handlingar. Fastän det under anställningstiden samlas in sådana olika slags uppgifter om arbetstagarna som är nödvändiga med tanke på hur anställningsförhållandet sköts, förutsätter utfärdandet av ett tillförlitligt intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande i allmänhet att den som utfärdar intyget har haft personlig kontakt med arbetstagaren i fråga under anställningstiden. Därför föreslås att den tid under vilken arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett intyg över hans eller hennes arbetsskicklighet och uppförande skall förkortas till 5 år.

En förkortning av den tid arbetsgivaren är skyldig att förvara uppgifter som under anställningsförhållanden samlats in om arbetstagarna kan också motiveras med de principer om dataskydd som följer av personuppgiftslagen (523/1999). Enligt dessa kan arbetsgivaren endast samla in uppgifter som är nödvändiga med tanke på anställningsförhållandet och dessa uppgifter får förvaras endast den tid som anses nödvändig med beaktande av uppgifternas användningsändamål. Den i paragrafen föreslagna tiden om fem år som en gräns för att arbetstagaren skall kunna kräva ett arbetsintyg över sin arbetsskicklighet och sitt uppförande ligger även i linje med 12 § personuppgiftslagen. Enligt den skall behovet av att förvara sådana enligt paragrafen tillåtna känsliga uppgifter bedömas minst vart femte år. Känsliga uppgifter som gäller en arbetstagare skall utplånas ur registret så snart det inte finns någon i paragrafen avsedd grund för behandlingen.

I 3 mom. föreskrivs om arbetstagarens rätt att få ett arbetsintyg ännu då 10 år förflutit från att anställningsförhållandet upphörde. Arbetsgivaren är dock skyldig att utfärda ett sådant intyg endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Dessutom skall arbetstagaren härvid ha rätt att få ett arbetsintyg endast om anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art.

Om en arbetstagare 10 år efter att anställningsförhållandet upphörde begär arbetsgivaren om ett nytt arbetsintyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört, skall arbetsgivaren vara skyldig att ge ett nytt intyg endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Om arbetsgivaren har en kopia eller ett dokument över det ur-

sprungliga arbetsintyget, kan ett nytt intyg ges utan svårighet. Om det inte finns någon kopia eller annan avskrift av intyget eller om arbetsgivaren sedan 10 år förflutit från det anställningsförhållandet upphörde har förstört även de övriga uppgifterna gällande anställningsförhållandet, kan ett nytt intyg nödvändigtvis inte längre utfärdas.

7 kap. **Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

1 §. *Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder.* I paragrafen föreskrivs med en allmän klausul både om uppsägningsgrunder som beror på eller har samband med arbetstagarens person och om uppsägning av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller av förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser. Enligt paragrafen får arbetsgivaren bara av vägande sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Grunderna för uppsägning av arbetsavtal bör granskas genom en helhetsbedömning och med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken. Helhetsbedömningens betydelse accentueras särskilt i fråga om svåra gränsfall.

Avsikten med den allmänna bestämmelsen är inte att ändra vare sig de kriterier eller tolkningprinciper som påverkar bedömningen av om grunderna för uppsägning är tillräckliga. I fall där det är fråga om uppsägningsgrunder som endast beror på arbetstagarens person skall en bedömning av om det är fråga om vägande sakskäl i regel göras med stöd av 2 § i detta kapitel. Uppsägningsgrunder som beror på förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser bedöms främst med stöd av 3 och 4 §. Bedömningen av en dylik grund för uppsägning är inte förknippad med en sådan skälighetsbedömning som bedömningen enligt 2 §. I vissa fall kan de individuella och kollektiva grunderna ha sådan anknytning till varandra att grunderna skall bedömas som en helhet.

I den gällande lagen krävs att en uppsägning görs av synnerligen vägande skäl. Där emot får ett arbetsavtal hävas om vägande skäl det påkallar. Begreppen "synnerligen vägande skäl" och "vägande skäl", vilka anger graden av den grund som åberopas för upphävande av ett avtal är inte lyckade ur

terminologisk synvinkel. I synnerhet de faktorer som krävs i fråga om hävningsgrunden, dvs. att graden av hur allvarligt ett avtalsbrott är eller vikten av sådana förändrade förhållanden som rubbar avtalsbalansen, framgår inte på ett tillräckligt tydligt sätt av begreppet "vägande skäl". Det föreslås att de termer som används för att uttrycka de krav som gäller uppsägnings- och hävningsgrunden skall ändras så, att som grund för uppsägning föreslås föreliggande "vägande sakskaäl" och som grund för hävning något tyngre skäl, dvs. "synnerligen vägande skäl". De förslagna ändringarna är enbart språkliga. Syftet med dem är inte att ändra de minimikrav som i vedertagen rättspraxis uppställts för uppsägning och hävning.

Avsikten är att uppsägningsgrunderna specificeras i 2—10 § i detta kapitel. I nämnda paragrafer föreskrivs om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person, uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse, uppsägning i anslutning till saneringsförfarande samt uppsägning på grund av arbetsgivarens konkurs eller död. Dessutom föreslås att i kapitlet tas in särskilda bestämmelser om uppsägnings-skyddet i fråga om gravida och familjelediga arbetstagare samt förtroendemän och förtroendeombud. I 2 och 3 § föreskrivs med hjälp av exempel om både förbjudna och tillåtna uppsägningsgrunder.

Den allmänna bestämmelsen om uppsägningsgrunder skall beaktas när det särskilt i varje enskilt fall bedöms huruvida uppsägningsgrunden kan anses vara saklig och vägande. Eftersom fallen av uppsägningar skiljer sig från varandra på olika branscher, arbetsplatser och i enskilda avtalsförhållanden kan innebörden av vägande sakskaäl inte definieras på ett exakt sätt. Bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande påverkas också av andra faktorer beroende på om det är fråga om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person eller uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Oberoende av vilken grund som tillämpas, föreslås att på allmän nivå skall det krav på att en uppsägning görs av vägande sakskaäl innebära bl.a. att grunden inte får vara dis-

kriminera. Begreppet vägande sakskaäl skall också innebära att uppsägningsgrunden inte får strida mot arbetsgivarens lojalitetsplikt till följd av arbetsavtalet. I fråga om de kollektiva uppsägningsgrunderna framgår detta av den skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning som avses i 4 § i detta kapitel.

2 §. *Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.* I paragrafen föreskrivs om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person samt om bedömningen av om grunderna kan anses som vägande sakskaäl. Bestämmelserna formar en helhet utifrån vilken det särskilt i varje enskilt fall skall bedömas huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig eller inte. I 1 mom. föreslås bestämmelser om de uppsägningsgrunder som får tillämpas och om den helhetsprövning som hänför sig till bedömningen av uppsägningsgrunderna. I 2 mom. föreskrivs analogt med 37 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal om en exempel förteckning över icke tillåtna uppsägningsgrunder. I 3 mom. föreslås bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att före uppsägning utfärda en varning till arbetstagaren och i 4 mom. om arbetsgivarens skyldighet att utreda om en uppsägning kan undvikas genom att arbetstagaren placeras i nya uppgifter. I 5 mom. föreskrivs i sin tur om situationer där bestämmelserna i 3 och 4 mom. inte behöver iakttas.

Det föreslås att som vägande sakskaäl till uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och är av väsentlig betydelse för det anställningsförhållande som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Uppsägning av ett arbetsavtal föreslås vara tillåten även i sådana fall där det har skett en så väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter och han eller hon inte heller kan placeras i annat arbete enligt vad som bestäms i 4 mom.

En uppsägningsgrund kan utgöras av allvarligt åsidosättande av eller brott mot sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet. En sådan uppsägningsgrund kan ta sig ut-

tryck antingen i ett allmänt förfarande i strid med arbetstagarens förpliktelser på grund av avtalet eller i ett åsidosättande av eller brott mot arbetstagarens förpliktelser på grund av arbetsavtalet. I bägge fall förutsätts att den verksamhet som står i strid med eller åsidosätter avtalet har så allvarliga konsekvenser på avtalsparternas inbördes ställning i avtalsförhållandet att det inte finns förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet.

Det vanligaste av de förfaranden i strid med arbetsavtalet som skall anses som grund för uppsägning är arbetstagarens försummelse att iaktta sin arbetsförpliktelse, vilken kan ta sig uttryck i bl.a. arbetstagarens försummelse att uppfylla en enskild uppgift som faller inom ramen för arbetsförpliktelserna, bristfälligt utförande av arbetsuppgifterna, olovlig frånvaro från arbetet eller i ständiga eller ofta återkommande förseningar. Såsom grund för uppsägning av arbetsavtal kan även anses arbetstagarens uppenbara vårdslöshet i arbetet, försummelse att iaktta de bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionens rätt utfärdat för arbetstagaren och osakligt uppträdande. Dessutom kan ogrundad vägran att utföra arbete samt arbetstagarens oärlighet och därav följande brist på förtroende utgöra grund för uppsägning. Uppsägning av arbetsavtal på grund av brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet skall vara tillåten endast i sådana fall där förfarandet gäller sådana förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet i fråga.

De förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller arbetsavtalslagen är vanligen sammankopplade med varandra. Om en arbetstare bryter mot de föreslagna förpliktelserna enligt 3 kap. i denna lag, bryter han eller hon samtidigt mot sina avtalsförpliktelser. Vid bedömning av huruvida en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte blir man i allmänhet tvungen att även ta ställning till om t.ex. yppande av en affärshemlighet, brott mot ett förbud mot konkurrerande verksamhet eller en överträdelse av arbetsskyddsförpliktelsen, vilka faller inom ramen för arbetstagarens lojalitetsplikt, orsakar en sådan förtroendebrist att förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet inte längre föreligger.

Det föreslås att en grund för uppsägning av

ett arbetsavtal också kan vara brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser enligt någon annan lag, om detta har allvarliga följder med tanke på arbetsavtalet. Om arbetstagaren på sin arbetstid eller fritid har gjort sig skyldig till ett brott som resulterar i att förtroendet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren väsentligt sviktar, skall arbetsgivaren ha rätt att säga upp arbetsavtalet. Vid bedömningen av om vägande sakskaal föreligger skall beaktas bl.a. brottets art, grovhet och det straff som döms för brottet samt å andra sidan arten av arbetstagarens arbetsuppgifter och hans eller hennes ställning i arbetsgivarens organisation.

Om arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar under anställningstiden ändras i den grad att han eller hon inte längre klarar av sina arbetsuppgifter, kan detta anses som ett vägande sakskaal till uppsägning av arbetsavtalet, om inte något annat följer av 4 mom. Arbetstagarens arbetsförutsättningar kan försvagas eller försvinna på grund av ändringar i hans eller hennes fysiska, psykiska eller sociala arbets- eller handlingsförmåga. Eftersom sådan nedsatt arbetsförmåga som beror på arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall som en uppsägningsgrund bedöms enligt 2 mom. 1 punkten, föreslås att en sådan väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningarna hos en arbetstare som avses i 1 mom. skall bero på andra faktorer än sådana begränsningar av förmågan att sköta sitt arbete som följer av nedsatt hälsotillstånd.

Arbetstagarens arbetsförutsättningar kan saknas på grund av förändrade omständigheter i hans eller hennes riskzon. T.ex. ett långt frihetsstraff kan utgöra ett hinder för utförande av arbete på det sätt som avses i bestämmelsen. Likaså kan ett körförbud som tilldöms en chaufför, dock med beaktande av förbudets längd, innebära att arbetstagarens förutsättningar att utföra sitt arbete ändras väsentligt. En förutsättning för att uppsägningsgrunden då uppfylls är att arbetstagaren rimligen inte kan erbjudas annat arbete för den tid körförbudet varar.

Om arbetstagarens arbetsförutsättningar däremot har försämrats till följd av sådana på arbetsgivarens åtgärder beroende ändringar i arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena,

på grund av vilka arbetstagaren inte längre uppfyller sina förpliktelser enligt avtalsförhållandet, skall uppsägningsgrunden bedömas enligt de föreslagna bestämmelserna i 3 § i detta kapitel.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande skall arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att i enlighet med gällande rätt skall frågan huruvida en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte avgöras utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet. I samband med individuella uppsägningar kan sådana omständigheter som påverkar bedömningen anses vara t.ex. hurudan och hur allvarlig arbetstagarens överträdelse är, arbetstagarens ställning och hans eller hennes inställning till sin gärning eller sitt uppträdande, arbetets natur, de särdrag som hänför sig till arbetet samt arbetsgivarens ställning.

I 2 mom. föreskrivs om förbjudna uppsägningsgrunder. Enligt 1 punkten kan såsom vägande sakskalet till uppsägning inte anses arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet.

Arbetstagarens arbetsförmåga är summan av många olika faktorer. På denna inverkar bl.a. den fysiska och psykiska prestationsförmågan samt andra personliga egenskaper såsom personlighet samt den kunskap och skicklighet som grundar sig på utbildning och arbetserfarenhet. Arbetstagarens nedsatta hälsotillstånd är sålunda endast en faktor som påverkar arbetsförmågan.

Arbetsförmågan bedöms för sin del alltid i förhållande till de krav som arbetsuppgifterna ställer. Verkningarna av arbetstagarens sjukdom skall sålunda bedömas till den del de är förknippade med arbetstagarens förmåga att klara sina arbetsuppgifter. En sådan väsentlig försämring av arbetsförmågan som avses i bestämmelsen föreslås förutsätta att arbetstagaren till följd av sjukdom, handikapp eller olycksfall inte till väsentliga delar klarar av att uppfylla sina förpliktelser på

grund av arbetsavtalet. Allmänt taget berättigar sålunda inte ens en allvarlig sjukdom arbetsgivaren att upphäva arbetstagarens arbetsavtal så länge som han eller hon klarar av att sköta sina förpliktelser.

Dessutom förutsätts att den nedsättning av arbetsförmågan som beror på sjukdom, handikapp eller olycksfall är så långvarig att det inte finns förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet. Enligt 37 § 2 mom. 1 punkten i den gällande lagen om arbetsavtal skall i fråga om en uppsägningsgrund förutsättas att en väsentlig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga på grund av sjukdom är varaktig. I rättspraxis har inte förutsatts att varaktigheten i fråga om nedsatt arbetsförmåga skall vara slutlig, utan endast att den är långvarig. Vid bedömningen av varaktighetskriteriet har beaktats dels hur länge sjukdomen varat före uppsägningen, dels även den medicinska prognosen för sjukdomens varaktighet och arbetstagarens möjligheter att återhämta sig och rehabiliteras. Inom rättspraxis har man betraktat en inemot ett år lång arbetsförmåga som en bestående nedgång i arbetsförmågan (t.ex. AD 1984:56). Syftet med den nya föreslagna ordalydelsen är alltså inte att till dessa delar ändra vedertagen rättspraxis.

Vid bedömning av rätten att säga upp ett arbetsavtal på grund av arbetstagarens sjukdom skall arbetsgivaren reda ut arbetstagarens förutsättningar att klara av sitt arbete oberoende av sjukdomen. Vid bedömningen skall å ena sidan ges akt på arten av den sjukdom som utgör grund för arbetsförmågan samt prognosen för hur sjukdomen utvecklas. Å andra sidan skall uppmärksamhet fästas vid arbetstagarens förutsättningar att klara sina egna arbetsuppgifter eller andra till buds stående arbetsuppgifter på arbetsplatsen på grundval av sin utbildning, yrkesskicklighet, sina kunskaper och sin erfarenhet. Avsikten är att uppfyllandet av uppsägningsgrunden också skall vara beroende av de allmänna förhållandena på arbetsplatsen, möjligheten att anpassa arbetstagarens arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden så att de motsvarar hans eller hennes arbetsförmåga samt arbetsgivarens möjligheter att omorganisera arbetet eller att erbjuda annat arbete.

Enligt 2 punkten skall det inte anses vara

fråga om vägande sakskaål då arbetstagararen deltar i en stridsåtgård med stöd av lagen om kollektivavtal eller en stridsåtgård som vidtas av en arbetstagarförening.

I 37 § 2 mom. 2 punkten i den gällande lagen om arbetsavtal finns ett uttryckligt förbud mot uppsägning av ett arbetsavtal på grund av en arbetstagarare deltagande i strejk eller annan stridsåtgård. Å andra sidan föreskrivs det i 43 § 4 mom. som gäller grunder för hävning av arbetsavtal att deltagande i en kampåtgård i strid med lagen om medling i arbetstvister (420/1962), lagen om kollektivavtal eller bestämmelserna i ett kollektivavtal kan utgöra grund för hävning av ett arbetsavtal, om åtgärden kan anses som en så väsentlig överträdelse av arbetsavtalet att den andra avtalsparten inte rimligen kan förutsättas fortsätta anställningsförhållandet. Bestämmelserna om uppsägningsgrund och hävningsgrund är till dessa delar motstridiga.

Enligt den föreslagna bestämmelsen får en arbetstagarare arbetsavtal inte sägas upp till följd av deltagande i en sådan stridsåtgård som är tillåten med stöd av lagen om kollektivavtal. Enligt 8 § lagen om kollektivavtal är en stridsåtgård tillåten då den inte riktar sig mot ett för avtalsparterna bindande gällande kollektivavtal i dess helhet eller någon enskild bestämmelse i det. Den föreslagna bestämmelsen föreslås ötyver strejk även gälla alla andra sådana stridsåtgärder som inte har som syfte att påverka det egna kollektivavtalet.

Sådana andra stridsåtgärder än sympati- eller politiska stridsåtgärder som vidtagits under en kollektivavtalsperiod står i regel i strid med 8 § lagen om kollektivavtal. Inom ett organiserat arbetsmarknadsfält skall ansvaret för en olaglig stridsåtgård bäras av den registrerade arbetstagarförening eller de registrerade arbetstagarföreningar som vidtagit åtgärden, vilka enligt 9 § lagen om kollektivavtal kan dömas att betala plikt för stridsåtgärder som vidtagits i strid med lagen om kollektivavtal.

Såsom det konstateras ovan kan med stöd av den gällande lagen en bedömning av följderna av en kollektivt överenskommen och verkställd olaglig vägran att utföra arbete bli aktuell även då det avgörs huruvida en uppsägnings- eller hävningsgrund i ett enskilt

anställningsförhållande uppfylls. Inom rättspraxis har följderna av deltagandet i en olaglig stridsåtgård med tanke på förutsättningarna att fortsätta arbetsavtalet bedömts utgående från hur stora ekonomiska och andra faktiska följder arbetskonflikten har haft på arbetsgivarens verksamhet (HD 1981 II 165, HD 16.12.1983 nr 1961 och HD 21.12.1982 nr 3523). Å andra sidan har bedömningen av hur vägande grunderna för upphävande av ett arbetsavtal är även påverkats av om den som vidtagit stridsåtgärden är en arbetstagarförening. Enligt arbetsdomstolens domar AD 1978:27 och AD 1981:145 ansågs hävningsgrunden inte ha blivit uppfylld då det i nämnda fall inte hade varit skäligt att med en så sträng påföljd som hävning av arbetsavtalet ställa arbetstagararen till svars för eventuell kollektiva fel.

I 2 mom. föreslås således uttryckligen att arbetsavtal inte får sägas upp på grund av deltagande i en stridsåtgård som vidtas av en arbetstagarförening. Då arbetstagararna handlar i enlighet med ett beslut som fattats av en organisation skall de sålunda inte anses göra sig skyldiga till ett sådant väsentligt avtalsbrott med stöd av vilket det inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet. Ansvaret för stridsåtgärder som genom beslut av en förening vidtas i strid med lagen om kollektivavtal skall således bäras endast av arbetstagarföreningen.

Enligt den föreslagna 2 punkten kan deltagande i en stridsåtgård utgöra vägande sakskaål till uppsägning av ett arbetsavtal endast då stridsåtgärden under kollektivavtalets giltighetstid har vidtagits i syfte att påverka arbetsförhållandena utan ett beslut eller medverkan av en arbetstagarorganisation. Då skall bedömningen av huruvida grunden är tillräcklig eller inte göras med beaktande av de förutsättningar för uppsägning om vilka föreskrivs i 1 mom. I bedömningen skall beaktas bl.a. hur länge arbetskonflikten varat, möjligheterna att konflikten upprepas och omfattningen av den skada som åsamkats arbetsgivaren samt arbetsgivarens förfarande som en eventuell orsak till stridsåtgärden. Diskrimineringsförbudet och kravet på lika behandling enligt 2 kap. 2 § i lagförslaget skall också beaktas. Ett beslut om uppsägning får inte vara diskriminerande.

Enligt 3 punkten får ett arbetsavtal inte sägas upp på grund av arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter och inte heller på grund av att arbetstagaren har deltagit i samhälls- eller föreningsverksamhet. Uppsägningsförbudet är förknippat med diskrimineringsförbudet och kravet på lika behandling enligt 2 kap. 2 § i lagförslaget. Bestämmelsen får också stöd av 13 kap. 1 §, enligt vilken arbetsgivare och arbetstagare inte får hindra varandra eller en arbetstagare inte hindra en annan arbetstagare från att höra eller ansluta sig till en tillåten förening eller delta i en sådan förenings verksamhet.

Avsikten är att bestämmelsen motsvarar 37 § 2 mom. 3 punkten i den gällande lagen och att genom den skyddas bl.a. arbetstagarens åsikter och även frihet att organisera sig. Om "iakttagandet" av dessa friheter skulle föranleda t.ex. försummelser i fråga om förpliktelsen att utföra arbete eller andra överträdelse av förpliktelseerna enligt arbetsavtalslagen, föreslås att överträdelse skall berättiga uppsägning fastän de skulle bero på iakttagandet av medborgerliga friheter.

Bestämmelsens innebörd accentueras i situationer där arbetsgivarens verksamhet har en fast anknytning till exempelvis skötseln av samhälleliga ärenden och i fråga om vilka det kan förutsättas att även arbetstagarna handlar i överensstämmelse med arbetsgivarens ideologi. Som exempel kan nämnas en redaktör för en politisk eller religiös tidning vars övertygelse förändras under anställningstiden. Avsikten är att arbetstagaren då skall kunna sägas upp på grund av sina åsikter, om dessa är i den grad motstridiga med tanke på de verksamhetssätt eller principer som upptas i reglerna för den ideologiska förening som är arbetsgivare att det inte på grund av en allvarlig förtroendekris mellan arbetstagaren och arbetsgivaren finns förutsättningar att fortsätta arbetsavtalsförhållandet. Vid bedömningen av hur allvarlig en förtroendekris är skall arbetstagarens ställning och uppgifter beaktas (HD 1977 II 112).

Uppsägning av ett arbetsavtal får inte vara diskriminerande. Om grunden för en uppsägning är någon annan än den diskrimineringsgrund gällande arbetstagarens åsikter som enligt 2 kap. 2 § föreslås vara förbjuden, skall bedömningen av huruvida uppsägnings-

grunden är tillräcklig göras med stöd av den allmänna bestämmelsen i 1 § i detta kapitel.

Såsom ett i 4 punkten avsett vägande sakskäl till uppsägning skall inte anses tillgripande av de rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren. Bestämmelsen är ny. Den grundar sig på 21 § grundlagen samt ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Enligt konventionen får ett skäl för uppsägning inte vara att en arbetstagare har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning. Inte heller det att arbetstagaren har kontaktat en behörig myndighet, t.ex. arbetarskyddsmyndigheten eller jämställdhetsombudsmannens byrå, berättigar uppsägning av arbetstagarens anställningsförhållande. Bestämmelsen motsvarar den rådande rättssituationen.

Enligt 3 mom. får en arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande. Avsikten är att bestämmelsen skall tillämpas tillsammans med 5 mom. Enligt momentet föreligger nämnda skyldighet inte om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet.

Enligt 43 § i den gällande lagen om arbetsavtal kan ett arbetsavtal hävas om arbetstagaren uppsåtligt eller av vårdslöshet underlåter att fullgöra sina skyldigheter i arbetet och trots varning framhärdat däri, förutsatt att de allmänna villkoren för hävning samtidigt anses vara uppfyllda. I rättspraxis har man även vid bedömningen av uppsägningsgrunden fäst avseende vid om arbetstagaren genom varning har gjorts uppmärksam på att hans eller hennes förfarande strider mot arbetsavtalet. Detta har i synnerhet iakttagits i sådana fall där varningspraxis sedan tidigare har tillämpats på arbetsplatsen.

Syftet med bestämmelsen i 3 mom. är inte att skapa en formbunden varningspraxis för alla situationer av uppsägning. Betydelsen av en varning består i det att arbetstagaren får

veta hur allvarlig hans eller hennes överträdelse är enligt arbetsgivaren. Varningen är en påminnelse om hur arbetsgivaren kommer att reagera om det avtalsbrott eller den försummelse som avses i varningen upprepas. Syftet med en varning är att bereda arbetstagaren möjlighet att rätta till sitt förfarande och på så sätt visa att det finns förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet. Om arbetstagarens överträdelse är så allvarlig att han eller hon även utan varning bör ha insett klandervärdheten av sitt förfarande, föreslås att villkoret för uppsägning inte är att en varning har utfärdats.

Den varningspraxis som arbetsgivaren tillämpar skall vara följdriktig. Om praxis på en arbetsplats är att för olämpligt förfarande eller annat avtalsbrott ges först en muntlig varning, sedan en skriftlig varning och först därefter vidtas åtgärder för att upphäva arbetsavtalet, skall denna praxis tillämpas på alla arbetstagare under samma förutsättningar. Detta följer redan av arbetsgivarens skyldighet enligt 2 mom. 2 § om lika behandling av arbetstagare.

Arbetsgivaren skall återropa uppsägningsgrunden inom en rimlig tid från det att grunden kom till dennes kännedom. Om en arbetstagare har fått en varning till följd av ett avtalsbrott, kan i händelse av en likadan eller liknande överträdelse den tidigare utfärdade varningen återropas som uppsägningsgrund, om det inte från det att varningen utfärdades har förflutit en så lång tid att varningen skall anses ha förlorat sin betydelse. En bestämmelse med en exakt tidsfrist för när den tidigare utfärdade varningen förlorar sin betydelse förslås inte bli föreskriven, eftersom bestämmelsen om utfärdande av varning för arbetstagare avses utgöra en flexibel norm som kräver en helhetsbedömning.

Det föreslås att arbetsgivaren alltid före uppsägning av ett arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren skall höra arbetstagaren om de omständigheter som utgör grund för uppsägningen. I detta sammanhang skall arbetsgivaren också reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat sådant arbete som han eller hon kan utföra med beaktande av sin yrkesskicklighet och erfarenhet.

Skyldigheten att erbjuda annat arbete blir

aktuell i sådana fall där arbetstagaren inte längre klarar av sina arbetsuppgifter på grund av en förändring i hans eller hennes personliga arbetsförutsättningar. Då skall arbetsgivaren reda ut dels möjligheterna att erbjuda arbetstagaren andra arbetsuppgifter och dels arbetstagarens förutsättningar att klara av de andra uppgifter som erbjuds.

Den i momentet avsedda skyldigheten för arbetsgivaren att reda ut omständigheterna och erbjuda annat arbete såsom ett alternativ till uppsägning föreslås bli aktuell i sådana situationer, där den överträdelse eller det åsidosättande av förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag som arbetstagaren gjort sig skyldig till är så ringa att detta inte kan anses vara av betydelse för det förtroende som utgör en förutsättning för att anställningsförhållandet skall kunna fortsätta. Om t.ex. en yrkeskunnig arbetstagare har visat sig vara olämplig för kundserviceuppgifter, skall arbetsgivaren i mån av möjlighet erbjuda arbetstagaren andra sådana arbetsuppgifter som han eller hon med tanke på sin yrkesskicklighet är kapabel att utföra.

3 §. *Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.* I paragrafen föreslås bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att med risk för ersättningar låta bli att säga upp arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, om inte dessa skäl eller orsaker kan anses som vägande sakskalet i enlighet med 1, 3 eller 4 § i detta kapitel. Eftersom arbetsavtalslagen skall tillämpas på nästan alla anställningsförhållanden och i de mest mångahanda företag och arbeten på såväl den enskilda som den offentliga "sektorn", är det synnerligen svårt att ens i korta ordalag ingående beskriva de skäl som anges ovan. Det finns dock en förhållandevis omfattande rättspraxis om tolkningen och tillämpningen av de i paragrafen använda begreppen och denna praxis kan, åtminstone i allmänhet, fortfarande användas som hjälpmedel vid tolkningen. Uttrycket "väsentligt och varaktigt" ersätter det i den gällande lagen använda uttrycket "mera än endast obetydligt och inte endast tillfälligt" endast av språkliga orsaker och utan att eftersträva några innehållsmässiga ändringar (RP 19/1988 rd).

Det arbete som arbetsgivaren tillhandahåller

ler skall av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet samtidigt ha minskat både väsentligt och varaktigt. Om det till buds stående arbetet har minskat antingen bara väsentligt eller bara varaktigt får arbetsgivaren inte säga upp arbetsavtalet, utan denne skall, åtminstone i regel, ty sig till andra alternativ. Arbetsgivaren skall i första hand utreda om arbetstagaren kan erbjudas annat i 4 § 1 mom. i detta kapitel avsett arbete och om så är fallet, erbjuda arbetstagaren detta arbete. Om arbetsgivaren inte ens efter sådan utbildning som avses i 4 § 2 mom. kan erbjuda arbetstagaren annat arbete, kan arbetsgivaren antingen permittera arbetstagaren enligt de grunder som avses i 5 kap. eller med stöd av 11 § i detta kapitel ombilda arbetstagarens anställningsförhållande till arbetsförhållande på deltid.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker fastän det arbete som arbetstagaren utför med stöd av sitt arbetsavtal har minskat både väsentligt och varaktigt, utan arbetsgivaren har en i 4 § avsedd skyldighet att erbjuda arbetstagaren annat arbete liksom även sådan utbildning som eventuellt krävs för arbetet. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning utgör sålunda en del av uppsägningsgrunden; då det i efterhand prövas eller bedöms om vägande sakskäl föreligger skall beaktas dels i hur stor utsträckning och för hur lång tid det till buds stående arbetet har minskat, dels arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbetstagaren annat arbete och den utbildning eller inskolning som arbetet eventuellt kräver, om det finns ett behov för detta.

De allmänna uppsägningsgrunder som beskrivs ovan skall iaktas som sådana även i samband med överlåtelse av rörelse. I överensstämmelse med direktivet om överlåtelse av företag skall förslaget inte inom dessa gränser förhindra sådana uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som föranleder ändringar i fråga om behovet av arbetskraft.

Det föreslås att 2 mom. skall ersätta 37 a § 2 mom. i den gällande lagen. Den sistnämnda bestämmelsen, i vilken har beaktats vedertagen rättspraxis före år 1988, har man med

exempel försökt beskriva fall där sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som angetts som grund för uppsägning av ett arbetsavtal inte kan betraktas som den faktiska orsaken till uppsägningen.

Arbetsgivaren får naturligtvis inte säga upp ett arbetsavtal på skenbara eller påhittade grunder. Med hänsyn till detta är bestämmelsen i 37 a § 2 mom. i den gällande lagen inte alldeles nödvändig. Med beaktande av praxis verkar det dock fortfarande vara nödvändigt att det i lagen ingår även sådana bestämmelser av vilka framgår att uppsägningsgrunderna enligt 2 § i detta kapitel inte får kringgåas med hänvisning till ringa eller skenbara ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Därför föreslås att i paragrafen ytterligare skall ingå två exempel på när en uppsägningsgrund som påstås föranledas av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker åtminstone inte kan anses som vägande sakskäl.

Enligt 1 punkten anses grund för uppsägning av sakliga och vägande ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker åtminstone inte föreligga, om arbetsgivaren antingen före eller genast efter att ett arbetsavtal sades upp har anställt en ny arbetstagarare för liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren utfört, fastän arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inte har förändrats under samma tid. Innehållet i den föreslagna bestämmelsen motsvarar den gällande lagen.

Enligt förslaget skall i 2 punkten föreskrivas att grund för uppsägning av sakliga och vägande ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker inte heller anses föreligga om en omorganisering av arbetsuppgifterna inte de facto har orsakat någon verklig minskning av arbetet. Om t.ex. anskaffning av maskiner eller anordningar eller någon annan förändring av arbetsmetoderna inte har medfört att det till buds stående arbetet har minskat på det sätt som avses i 1 mom., men bl.a. arbetets innehåll och kraven i fråga om arbetet likväl har förändrats så, att arbetstagarna inte klarar av arbetet med samma beredskap, skall arbetsgivaren i regel utbilda sina arbetstagarare så att de kan fortsätta i sina förändrade arbetsuppgifter. Genom de båda bestämmelserna i 2 mom. har man samtidigt försökt accentuera arbetsgivarens utbildningsskyldighet

enligt 4 §.

4 §. *Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning.* Bestämmelserna i 3 och 4 § i detta kapitel bildar enhetliga bestämmelser om de s.k. kollektiva uppsägningsgrunderna. Dessa har delats in i två olika paragrafer enbart av tekniska skäl.

I paragrafens 1 mom. föreslås bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete om arbetstagarens arbete minskar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet. Av 1 mom. framgår för det första indirekt den allmänna bestämmelse som grundar sig på avtalsrätten. Arbetsgivaren skall alltid i första hand erbjuda arbetstagaren sådant arbete som motsvarar arbetsavtalet, om detta är möjligt. Till dessa delar begränsas arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och arbetstagarens skyldighet att ta emot det arbete som arbetsgivaren erbjuder i enlighet med villkoren i arbetsavtalet — eller i vissa fall i enlighet med den vedertagna praxis som omformats till ett villkor i arbetsavtalet. I praktiken varierar arbetsavtalspraxis i rätt så väsentlig grad mellan olika branscher och företag. Ett arbetsavtal kan antingen innehålla en mycket vag eller i stället en mycket ingående beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter. Arbetsavtalet kan också innehålla uppgifter om den plats, de platser eller det område där arbetet enligt avtalet skall utföras. Förslaget föreslås inte på något sätt påverka de skyldigheter som arbetstagaren har gentemot sin arbetsgivare med stöd av arbetsavtalet.

Om arbetsgivaren inte av orsaker som anges ovan i 3 § kan erbjuda arbete som motsvarar arbetsavtalet, skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes arbetsavtal, dvs. arbete som på något sätt har likheter med det arbete som avses i arbetsavtalet. På grund av mångfalden i arbetslivet är det svårt att på ett allmänt plan beskriva hurudant arbete som i respektive fall kan anses vara ett arbete som motsvarar det avtalade arbetet. Detta kan bedömas eller avgöras endast fall för fall.

Om arbetsgivaren inte kan erbjuda annat arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning,

yrkesskicklighet eller erfarenhet. Med dylikt arbete avses t.ex. också sådant arbete som arbetstagaren inte tidigare har utfört för sin arbetsgivare, men vilket han eller hon på grundval av sin utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet — och eventuellt efter sådan utbildning som avses i 2 mom. — kan anses klara. När situationen är denna i praktiken kan endast avgöras från fall till fall. Som ett exempel på tillämpningen av den gällande lagen om arbetsavtal kan hänvisas till högsta domstolens dom HD 1993:145:

"Då ett rehabiliteringsbolag dragit in chefsbefattningen vid en läkar- och rehabiliteringsanstalt hade bolaget sagt upp befattningshavaren som även hade fysioterapeututbildning. Eftersom hennes placering i sådana uppgifter inte hade varit oskäligen från arbetsgivarens synpunkt och inte heller oändamålsenlig med tanke på arbetsgemenskapen, ansågs bolaget ha varit skyldigt att erbjuda henne arbete som fysioterapeut i stället för att säga upp henne."

Den i 1 mom. avsedda skyldigheten att erbjuda arbete avses gälla ända till dess anställningsförhållandet upphör. Sålunda skall t.ex. en arbetsgivare som har permitterat eller sagt upp en arbetstagar på de grunder som anges i 3 § vara skyldig att erbjuda arbetstagaren ett ovan avsett arbete, om arbetsgivaren får sådan möjlighet under den tid permitteringen varar eller under uppsägningstiden. Efter att anställningsförhållandet upphört omfattas arbetsgivaren av den i 6 kap. 6 § avsedda återanställningsskyldigheten. Avsikten är att villkoren i arbetstagarens arbetsavtal i ovan avsedda fall skall bestämmas med stöd av det arbete som står till buds.

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete som en del av uppsägningsgrunden föreslås inte i sig vara begränsad på det regionala planet. En arbetsgivare som har verksamhetsställen på olika håll i landet är skyldig att erbjuda arbetstagaren ovan avsett arbete på de verksamhetsställen på vilka arbete kan tillhandahållas. I 13 kap. 7 § i lagförslaget föreslås likväl att riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar till dessa delar skall kunna begränsa arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete.

Enligt 2 mom. skall arbetsgivaren antingen själv eller på något annat sätt för en sådan

arbetstagare som arbetsgivaren erbjudit ett i 1 mom. avsett arbete ordna sådan utbildning eller inskolning, om detta är nödvändigt för att arbetstagaren skall klara av det arbete enligt 1 mom. som han eller hon tagit emot. Enligt momentet skall arbetsgivaren vara skyldig att ordna utbildning, om denna utbildning med tanke på både arbetsgivaren och arbetstagaren kan anses vara ändamålsenlig och skälig. Om utbildningen kan anses vara ändamålsenlig och skälig skall med hjälp av en helhetsbedömning avgöras från fall till fall. Som ett exempel på tillämpningen av den gällande lagen återges högsta domstolens dom HD 1995:42:

"Bolaget hade inte visat att en arbetstagare som var utbildad industrielektriker och elektromontör och som hade över 10 års arbetserfarenhet hade behövt en sådan tilläggsutbildning för arbetet som kylmontör som arbetsgivaren inte skäligen hade varit skyldig att ordna. Av denna anledning fanns det inte laglig grund för uppsägningen."

Eftersom arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning skall beaktas vid bedömningen av huruvida det i fråga om uppsägningsgrunden är fråga om vägande sakskäl eller inte, är det arbetsgivarens sak att bevisa att dessa skyldigheter inte gällde, vilket också framgår av ovan anförda dom av högsta domstolen.

Det föreslås att i 3 mom. föreskrivs om de villkor under vilka skyldigheten att erbjuda arbete utöver arbetsgivarföretaget även skall gälla andra företag. Bestämmelsen motsvarar rådande rättspraxis.

Det grundläggande villkoret för skyldigheten att erbjuda arbete går alltid ut på att arbetsgivarföretaget utövar bestämmande inflytande i det företag där arbete erbjuds. I t.ex. 1 kap. 3 § lagen om aktiebolag finns också särskilda bestämmelser om när ett aktiebolag anses ha bestämmanderätt i ett annat samfund. Avsikten är dock att skyldigheten att erbjuda arbete inte enbart skall gälla koncerner om vilka föreskrivs i lagen om aktiebolag, utan att den skall uppkomma på motsvarande grunder även inom andra företagsgrupperingar oberoende av vilken rättslig form de till grupperingen hörande företagen eller den instans som utövar bestämmande inflytande har.

Det att ett företag som minskar sin arbetskraft utövar bestämmande inflytande i ett annat företag, innebär inte i sig att den skyldighet att erbjuda arbete som gäller det företag som minskar sin arbetskraft även omfattar det andra företaget, utan utöver detta förutsätts att företagets verksamhet har tillräckligt många gemensamma nämnare. Vid bedömning av detta samband mellan företagets verksamhet har man i rättspraxis särskilt tagit fasta på om företagen sköter sina personalfrågor gemensamt, på likheterna i företagets verksamhetsfält och på företagets gemensamma affärsverksamhet.

I fråga om den gemensamma skötseln av personalfrågor har man givit akt på bl.a. om företagen har haft en gemensam arbetsledning, en centraliserad anställning, i vilken mån arbetstagarna har flyttat mellan företagen inom företagsgrupperingen och om företagen har haft en gemensam lönebokföring (HD 1995:93, AD 1995:84, HD 1998:77).

Likheterna mellan verksamhetsfältet för företaget som hör till samma företagsgruppering är av betydelse, eftersom likheten mellan verksamhetsfälten ofta leder till samarbete mellan företagen och antyder att företagen kan bilda en enda funktionell helhet. Kriteriet om likheten mellan verksamhetsfälten är viktigt även av praktiska skäl. En arbetstagare kan ofta inte placeras i ett företag som bedriver verksamhet inom ett annat verksamhetsfält eftersom han eller hon inte har sådan utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet som hänför sig till branschen i fråga.

De gemensamma nämnarna för affärsverksamheten har uppmärksamats i synnerhet i situationer där en uppsagd arbetstagares arbetsuppgifter har haft anknytning till koncernens gemensamma interna affärstransaktioner. Skyldigheten att erbjuda arbete i ett annat företag som hör till samma koncern har i rättspraxis ansetts uppstå t.ex. då arbetsgivarbolaget har överfört uppgifter i anslutning till gemensamma interna administrativa tjänster till andra företag inom koncernen (HD 1998:77), fastän bolaget inte hade en centraliserad arbetsledning eller ett centraliserat anställningssystem.

Omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete i sådana företag där arbetsgivarföretaget utövar bestämmande inflytande skall av-

göras enligt ovan nämnda kriterier och på grundval av en helhetsbedömning av de gemensamma nämna i verksamheten. Den gemensamma nämnen i personalfrågor föreslås i detta hänseende vara i sådan särställning att en omfattande gemensam skötsel av personalfrågor, oavsett de andra kriterier som nämns ovan, ensam kan åstadkomma en sådan skyldighet att erbjuda arbete som även omfattar ett annat företag. Å andra sidan föreslås att uppkomsten av en sådan skyldighet att erbjuda arbete som även omfattar ett annat företag alltid även skall förutsätta att företagen har en någonlunda gemensam organisering i fråga om skötseln av personalfrågor eller användningen av personal.

Avsikten är att skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning inom statsförvaltningen fastställs i enlighet med arbetsgivarmyndigheternas behörighetsarrangemang.

5 §. *Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse.* Avsikten är att bestämmelsen skall gälla uppsägningsrätten för både arbetsgivaren och arbetstagaren i samband med sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 kap. 10 §. I 1 mom. föreslås bestämmelser om förvärvarens uppsägningsrätt och i 2 mom. om en arbetstages rätt att med iakttagande av en särskild uppsägningstid säga upp arbetsavtalet oberoende av dess giltighetstid.

Enligt 40 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal kan förvärvaren inom en månad från överlåtelsen säga upp arbetsavtalet, om överlåtelsen ger motiverad anledning till detta. Förvärvarens uppsägningsrätt begränsas av bestämmelsen i 37 § 5 mom. om ett särskilt uppsägningsskydd för gravida eller familjelediga arbetstagare.

En förvärvares uppsägningsrätt föreslås bli ändrad så att förvärvaren inte kan säga upp en arbetstages arbetsavtal enbart på grund av en sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 kap. 10 §. Bestämmelsen motsvarar artikel 4.1 i rådets direktiv om överlåtelse av företag, enligt vilken en överlåtelse i sig inte skall utgöra lagligt skäl för uppsägning. Direktivet om överlåtelse av företag hindrar lika litet som den föreslagna bestämmelsen uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Avsikten är att i samband med överlåtelse

av rörelse får överlåtaren och förvärvaren säga upp arbetsavtal endast om en i 7 kap. 2 § avsedd uppsägningsgrund som har samband med arbetstages person eller i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker föreligger.

Om överlåtaren innan rörelsen överläts säger upp ett arbetsavtal utan laglig grund och anställningsförhållandet hinner upphöra före överlåtelsepunkten, är överlåtaren ansvarig för att ha upphävt arbetstages anställningsförhållande utan grund. För förvärvaren gäller dock den i 6 kap. 6 § föreskrivna återanställningsskyldigheten enligt vad som anges i 2 mom. i nämnda paragraf. Om överlåtaren däremot av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker har sagt upp ett arbetsavtal före överlåtelsepunkten, men anställningsförhållandet fortfarande är i kraft vid tidpunkten för överlåtelsen, skall förvärvaren inom loppet av uppsägningstiden utreda om arbetstagen enligt vad som anges i 4 § i kapitlet kan erbjudas annat arbete eller för honom eller henne ordnas utbildning.

Avsikten är att den särskilda bestämmelse i 2 mom. som gäller arbetstages uppsägningstid skall tillämpas på både arbetsavtal som ingåtts tills vidare och arbetsavtal för viss tid. Enligt momentet får arbetstagen annars, oavsett anställningsförhållandets längd, i samband med en överlåtelse säga upp arbetsavtalet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat arbetstagen om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om arbetstagen har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen. Enligt bestämmelsen upphör anställningsförhållandet tidigast från tidpunkten för överlåtelsen när den andra parten i anställningsförhållandet, dvs. arbetsgivaren, byts.

Bestämmelsen i 2 mom. motsvarar till sitt innehåll 40 § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal.

6 §. *Förvärvarens ansvar.* I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens ansvar i fall där arbetstages anställningsvillkor ändras till följd av en överlåtelse av rörelse och där ar-

betsavtalet upphävs på grund av detta.

I artikel 4.2 i rådets direktiv om överlåtelse av företag bestäms att om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphävs därför att överlåtelsen medför en genomgripande fördel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses vara ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet har upphört.

Å andra sidan föreskrivs i både direktivet och 1 kap. 10 § 2 mom. i lagförslaget att rättigheterna och skyldigheterna i anslutning till anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen skall övergå från överlåtaren till förvärvaren. I samband med överlåtelse av en rörelse övergår arbetstagarna på förvärvaren enligt gamla anställningsvillkor. Bestämmelsen i arbetsavtalslagen kompletteras dessutom av 5 § lagen om kollektivavtal enligt vilken förvärvaren inträder i alla de rättigheter och skyldigheter som tillkom överlåtaren enligt det för honom med stöd av lagen om kollektivavtal bindande kollektivavtalet. Förvärvarens skyldighet att iakttäta det kollektivavtal som var bindande för överlåtaren fortgår till utgången av kollektivavtalsperioden.

Såsom det framgår av bestämmelsen i direktivet om överlåtelse av företag kan anställningsvillkoren i vissa fall till följd av en överlåtelse av rörelse i praktiken likväl ändras. Om t.ex. överlåtaren och förvärvaren faller inom ramen för olika lagstiftning är förvärvaren skyldig att iakttäta den för förvärvaren bindande lagstiftningen även på sådana arbetstagare som har övergått i dennes tjänst i samband med överlåtelsen av rörelsen. Dyliga situationer är dock sällsynta i praktiken. Ändringarna i de konkreta arbetsvillkoren beror i praktiken på skillnader i överlåtarens och förvärvarens verksamhetskultur och verksamhetssätt.

Enligt paragrafen anses arbetsgivaren vara ansvarig för att anställningen upphör även i sådana fall där arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal på grund av en avsevärd förändring i arbetsvillkoren. Sådant ansvar som avses i paragrafen föreslås inte föreligga om inte ändringarna med beaktande av arbetstagarens anställningsvillkor i sin helhet anses vara avsevärda.

Innehållet av arbetsgivarens ansvar föreslås

vara beroende av hurdana förändringar som ligger till grund för att arbetsavtalet sägs upp. Det är i varje fall klart att arbetsavtalet inte anses ha upphört av orsaker som har samband med arbetstagaren fastän arbetstagaren själv säger upp sitt arbetsavtal. Detta anses vara av betydelse med tanke på arbetstagaren vid beviljandet av förmåner inom utkomstskyddet för arbetslösa (9 § 1 mom. lagen om utkomstskydd för arbetslösa). Bestämmelsen kan också inverka på arbetstagarens rätt till avgångsbidrag.

Avsikten är att med nämnda bestämmelse verkställa artikel 4.2 i direktivet om överlåtelse av företag i Finland. Innehållet i bestämmelsen skall tolkas i enlighet med Europeiska gemenskapernas domstols kommande rättspraxis.

7 §. *Uppsägning i anslutning till saneringsförfarande.* I samband med stiftandet av lagen om företagssanering fogades till den gällande lagen om arbetsavtal en ny 41 a §, i vilken föreskrivs om rätten för en arbetsgivare som är föremål för saneringsförfarande att på de villkor som avses i bestämmelsen och med iakttagande av en särskild uppsägningstid säga upp både ett arbetsavtal som gäller tills vidare och ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid.

I paragrafen föreslås i analogi med den gällande lagen bestämmelser om en särskild uppsägningstid som skall tillämpas i anslutning till saneringsförfarande och om villkoren för tillämpande av denna. Ett arbetsavtal skall kunna sägas upp med iakttagande av två månaders uppsägningstid om grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärjande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 § i detta kapitel. Likaså föreslås att den särskilda uppsägningstiden skall kunna tillämpas om grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 § eller om grunden för uppsägningen är en programlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

Bestämmelsen är av betydelse främst i

långa anställningsförhållanden, där den uppsägningstid som annars skall tillämpas överstiger två månader samt i arbetsavtal för viss tid som oberoende av återstoden av avtalets giltighetstid kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid om två månader. I sådana fall där den uppsägningstid som annars skall iakttas i fråga om arbetsavtalet är kortare än två månader, kan arbetsavtalet sägas upp med iakttagande av denna uppsägningstid.

Enligt 2 mom. kan en arbetstagare i anslutning till saneringsförfarande säga upp sitt arbetsavtal med iakttagande av en uppsägningstid om 14 dagar. Om arbetstagaren är permitterad vid tidpunkten för uppsägningen, får han eller hon säga upp arbetsavtalet utan att behöva iaktta uppsägningstiden. Arbetstagaren skall dock inte omfattas av denna rättighet sju dagar före permitteringen upphörande.

3 §. *Arbetsgivarens konkurs eller arbetsgivarens död.* I analogi med 41 § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås i paragrafen att om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet sägas upp av både arbetsgivaren och arbetstagaren med iakttagande av en uppsägningstid om 14 dagar. Avsikten är att bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt som den gällande lagen såväl i fråga om arbetsavtal som gäller tills vidare som i fråga om arbetsavtal för viss tid.

Den särskilda uppsägningsskydd som gäller konkurser skall kunna tillämpas först efter att konkursen har börjat. Arbetstagare som omfattas av det särskilda uppsägningsskydd som anges i 9 § i detta kapitel föreslås inte i samband med uppsägningar med anledning av konkurser åtnjuta ett bättre skydd än andra arbetstagare. Däremot skall bestämmelserna i 10 § om uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud tillämpas även i samband med konkurs, om arbetstagare stannar kvar i konkursboet.

Om ett konkursbo säger upp arbetsavtalen när konkursen har börjat, men anställningsförhållandena inte hinner upphöra förrän överlåtelsen av rörelsen görs på konkursboets försorg, skall de uppsägningar som konkursboet vidtagit vara verkningslösa (HD 1994:35 och HD 1996:10).

I analogi med den gällande lagen skall 1

mom. även innehålla en bestämmelse om att lönen för den tid konkursen pågår skall betalas ur konkursboet.

På motsvarande sätt som i 41 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att i 2 mom. föreskrivs att om arbetsgivaren avlider, skall såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet med iakttagande av en uppsägningstid om 14 dagar. Den särskilda uppsägningsskyddet skall också gälla visstidsanställningar.

Med avvikelse från den gällande lagen föreslås att tillämpandet av det särskilda uppsägningsskyddet i samband med arbetsgivarens död skall begränsas till en tid av tre månader från att arbetsgivaren avlidit. Efter detta kan arbetsavtalet sägas upp med iakttagande av de uppsägningstider som anges i 6 kap. och de andra uppsägningsskäl som anges i detta kapitel.

9 §. *Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare.* Enligt förslaget innehåller paragrafen bestämmelser om ett särskilt uppsägningsskydd för gravida och familjelediga arbetstagare. Den föreslagna bestämmelsen iakttar kraven i rådets direktiv om skydd vid graviditet och direktivet om föräldraledighet.

I analogi med 37 § 5 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal föreskrivs i 1 mom. att arbetsgivaren inte får säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. Arbetsavtalet får således inte sägas upp före inledandet av en i 4 kap. avsedd ledighet när arbetsgivaren fått vetskap om att ledigheten kommer att utnyttjas och inte heller under ledigheten på grunder som kan hänföras till utnyttjandet av ledigheten.

Det särskilda uppsägningsskyddet för gravida och familjelediga arbetstagare förstärks ytterligare av bestämmelsen i 2 mom. I momentet föreskrivs att om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagers arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, såvida arbetsgivaren inte kan bevisa att orsaken är en annan.

Enligt förslaget skall arbetstagaren på begäran av arbetsgivaren lägga fram en utredning om sin graviditet. Uppgiften om gravi-

ditet hör till de uppgifter om hälsotillstånd som enligt personuppgiftslagen är känsliga uppgifter. Behandling av känsliga uppgifter är förbjuden utan ett uttryckligt samtycke av den som uppgifterna gäller eller någon annan i 12 § personuppgiftslagen angiven grund för undantag. Behandling av känsliga uppgifter är tillåten om detta behövs för att uppgöra, försvara eller avgöra rättsliga anspråk. Om en arbetstagare då hon sägs upp under graviditeten åberopar sin graviditet, skall hon på begäran av arbetsgivaren lägga fram en tillförlitlig utredning om graviditeten. Den i 1 mom. avsedda skyldigheten att lägga fram en utredning om graviditeten skall sålunda endast gälla sådana uppsägningar som avses i denna paragraf.

Avsikten är att bestämmelsen i 1 mom. inte skall hindra uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal i situationer där arbetstagaren kan sägas upp av andra vägande sakskaäl som inte har samband med graviditeten eller utnyttjandet av familjeledighet. Om en gravid arbetstagares arbetsavtal sägs upp med stöd av 3 § i detta kapitel just innan moderskapsledigheten inleds, skall arbetsgivaren bevisa att skälet till att uppsägningen gäller den gravida arbetstagaren inte har berott på arbetstagarens graviditet.

Uppsägning av ett arbetsavtal med anledning av sådana i 2 § föreskrivna individuella grunder som beror på eller har samband med arbetstagarens person föreslås vara möjlig då grunden inte på något sätt har samband med arbetstagarens graviditet eller utnyttjande av familjeledighet. Uppsägningsgrunden skall åberopas inom en rimlig tid från att grunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

Bestämmelser om förhållandet mellan det särskilda skyddet för arbetstagare som är lediga på grund av moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledigheter och de kollektiva grunderna föreslås ingå i 3 mom. Enligt momentet får arbetsgivaren på de grunder som anges i 3 § i detta kapitel säga upp arbetsavtalet för en arbetstagare som är på en ovan avsedd ledighet bara om arbetsgivarens verksamhet upphör helt. Bestämmelsen motsvarar den i rättspraxis antagna tolkningen enligt vilken ett upphävande av en arbetstagares arbetsavtal av ekono-

miska orsaker eller produktionsorsaker skall vara möjligt om arbetsgivarens affärsverksamhet upphör (HD 1993:25). Uppsägningen kan då verkställas så att uppsägningstiden och anställningsförhållandet upphör samtidigt när affärsverksamheten upphör (HD 1995:161).

Uppsägning av en arbetstagare som utnyttjar familjeledighet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker då arbetsgivarens verksamhet fortsätter är möjlig först när arbetstagaren har återvänt till arbetet efter sin ledighet. Om det under en arbetstagares frånvaro från arbetet sker sådana förändringar i arbetsgivarens verksamhet att arbetstagaren inte längre efter att ledigheten upphört kan erbjudas sitt eget arbete och inte heller sådant annat arbete som avses i 4 kap. 9 §, kan arbetsavtalet om grunderna enligt 3 § i detta kapitel uppfylls sägas upp så, att uppsägningstiden börjar löpa från den tidpunkt då ledigheten upphör. Om uppsägningsgrunden uppfylls redan under den tid som arbetstagaren är familjeledig, kan meddelandet om uppsägning tillställas arbetstagaren redan under familjeledigheten. I sådana fall skall arbetstagarens anställning dock upphöra först efter den uppsägningstid som inleds med början från familjeledighetens upphörande.

10 §. *Uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud.* Enligt paragrafen skall både en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i lagförslaget omfattas av ett likartat förstärkt uppsägningsskydd som det som med stöd av 53 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal gäller förtroendemän. De allmänna bestämmelserna om uppsägningsskyddet för förtroendemän har de facto avtalats även genom kollektivavtal. Dessa bestämmelser skall iakttas även såsom bestämmelser om anställningsförhållanden för förtroendemän och förtroendeombud i allmänt bindande kollektivavtal. Ifall att uppsägningsskyddet för förtroendemän eller förtroendeombud inte fastställs med stöd av ett kollektivavtal, är det bl.a. på grund av de ILO-konventioner som är bindande för Finland nödvändigt att även genom lag föreskriva om uppsägningsskyddet för förtroendemän.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren säga upp

arbetsavtalet för en förtroendeman eller ett förtroendeombud av vägande sakskäl som har samband med dennas person endast om därtill majoriteten av de arbetstagare som någongendera av de ovan nämnda representerar har gett sitt samtycke därtill. Bl.a. på grund av mångfalden av förfarandena i samband med valet av arbetstagarnas representanter föreslås i detta sammanhang inte några bestämmelser om sätten för arbetsgivaren att erhålla det samtycke av majoriteten av arbetstagarna som avses i bestämmelsen. Samtycket skall i varje fall vara antingen uttryckligt eller åtminstone i övrigt tydligt i enlighet med vad som redan tidigare har förutsatts i rättspraxis (HD 1983 II 53). Förslaget motsvarar syftet med den gällande lagen.

Enligt 2 mom. får arbetsgivaren med stöd av de grunder som avses i 3 § (minskning av arbetet), 7 § (saneringsförfarande) eller 8 § 1 mom. (konkurs) i detta kapitel säga upp en förtroendeman eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt. Utöver detta förutsätts att förtroendemannen eller förtroendeombudet inte kan placeras i eller utbildas för annat arbete på det sätt som anges i 4 § i detta kapitel. Den föreslagna bestämmelsen innebär att en förtroendeman eller ett förtroendeombud i allmänhet "sägs upp sist", såsom saken uttrycks i praktiken.

11 §. *Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid.* Bestämmelsen om ombildning av arbetsförhållande till arbetsförhållande på deltid fogades till lagen om arbetsavtal år 1988. Då var syftet med bestämmelsen att klarlägga den princip som antagits i rättspraxis och enligt vilken en anställning som arbetsgivaren ensidigt ombildat till deltidsanställning skall förutsätta att uppsägningsgrunden uppfylls samt att uppsägningstiden iaktas innan ändringen av arbetstidsvillkoret kan träda i kraft.

I analogi med 39 a § i den gällande lagen om arbetsavtal föreslås att det uttryckligen föreskrivs att arbetsgivaren på den uppsägningsgrund som avses i 3 § i detta kapitel och med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt kan ombilda ett anställningsförhållande till ett anställningsförhållande på deltid. Genom den föreslagna bestämmelsen begränsas ombildandet till ett anställningsförhållande

på deltid klart till sådana fall där grunden för ombildandet utgörs av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker i anslutning till arbetsgivarens verksamhet.

Det föreslås att bestämmelsen skall tillämpas då arbetsgivaren varaktigt ombildar ett anställningsförhållande till ett anställningsförhållande på deltid. I situationer där arbetsgivaren har ett behov att tillfälligt förkorta arbetstagarens arbetstid per dygn eller vecka, föreslås att de föreslagna bestämmelserna i 5 kap. om permittering tillämpas.

8 kap. Hävning av arbetsavtal

1 §. *Hävningsgrund.* Hävning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare utan uppsägningstid är en exceptionell hävningsmetod. Upphävande av ett arbetsavtal för viss tid mitt under avtalsperioden är däremot möjligt endast genom hävning, såvida avtalet inte har ingåtts med förbehåll för uppsägning eller det är fråga om ett sådant fall som avses i 6 kap. 1 § 3 mom. eller 7 kap. 7 eller 8 § i lagförslaget.

Enligt förslaget skall i 8 kap. föreskrivas om förutsättningarna för hävning av arbetsavtal. Kapitlets 1 § 1 mom. föreslås gälla de grunder som arbetsgivaren skall iaktta vid hävning av ett arbetsavtal. I 2 mom. föreslås på motsvarande sätt ingå bestämmelser om de förutsättningar enligt vilka en arbetstagare kan upphäva ett arbetsavtal så att det upphör utan uppsägningstid. I 2 § föreslås bestämmelser om hävningsrättens upphörande och i 3 § om rätten att anse arbetsavtalet hävt. Bestämmelser om de förfaringssätt som skall iaktas när ett arbetsavtal hävs föreslås ingå i 9 kap. i lagförslaget.

Det föreslås att om hävningsgrunden för ett arbetsavtal föreskrivs endast genom en allmän bestämmelse. Det föreslås att exempelförteckningen på hävningsgrunder i 43 § i den gällande lagen om arbetsavtal frångås. Det föreslagna förfaringssättet följer av att i 7 kap. i lagförslaget föreslås noggrannare bestämmelser om uppsägningsgrunderna än i den gällande lagen och av att hävningsgrunderna i sin tur har en nära sammankoppling med uppsägningsgrunderna.

Medan uppsägningsgrunden enligt 7 kap. 1 § i lagförslaget skall basera sig på vägande

sakskäl, föreslås att hävning av ett arbetsavtal skall grunda sig på synnerligen vägande skäl. Den terminologi som beskriver grunderna för upphävande av avtal avses på detta sätt direkt visa att hävningsgrunden skall vara mer tungt vägande än uppsägningsgrunden. Avsikten med de föreslagna språkliga ändringarna och sloandet av exempel förteckningarna är inte att ändra den vedertagna rättspraxis som gäller hävningsgrunderna.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren häva ett arbetsavtal endast om arbetstagaren gör sig skyldig till ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av sina av arbetsavtalet eller lag beroende förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet till den avtalade arbetsperiodens utgång eller ens för den tid uppsägningstiden varar. I 2 mom. föreskrivs att arbetstagaren på motsvarande sätt får häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina av arbetsavtalet eller av lag beroende förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet till den avtalade arbetsperiodens utgång eller ens för den tid uppsägningstiden varar.

Det föreslås att hävning av ett arbetsavtal skall vara tillåten endast om den andra avtalsparten gör sig skyldig till ett sådant avtalsbrott, ett sådant åsidosättande eller ett sådant olämpligt uppträdande eller förfarande som kan anses allvarligt med tanke på uppfyllandet av avtalets syften. Ett arbetsavtal får däremot inte upphävas utan iakttagande av uppsägningstiden på grund av förändringar i partens egna avtalsförutsättningar. Sålunda skall arbetsgivaren inte kunna häva ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker och på motsvarande sätt inte heller arbetstagaren på grund av förändringar i de egna personliga arbetsförutsättningarna.

Enligt förslaget uppfylls hävningsgrunden när en avtalspart har gjort sig skyldig till brott mot eller åsidosättande av sina av arbetsavtalet, arbetsavtalslagen eller någon annan arbetsrättslig lag beroende förpliktelser i enlighet med vad som föreskrivs i paragra-

fen. Även allvarliga brott mot annan lagstiftning eller lagstridigt förfarande kan utgöra grund för hävning om detta på ett i denna paragraf avsett sätt har allvarliga verkningar på avtalsparters ställning i ett anställningsförhållande som grundar sig på förtroende. Den ena avtalspartens klandervärda förfarande i avtalsförhandlingarna före avtalets uppkomst (t.ex. vilseledande) kan också komma att bedömas med stöd av denna paragraf.

Enligt 1 mom. skall arbetsgivaren ha rätt att häva ett arbetsavtal om arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, uppträder berusad på arbetsplatsen eller i strid med förbud använder rusmedel på arbetsplatsen. Hävningsgrunden föreslås uppfyllas även då arbetstagaren på ett grovt sätt bryter mot förbudet mot konkurrerande verksamhet enligt 3 kap. 3 § i lagförslaget.

I vissa exceptionella fall — bl.a. beroende på särdragen i de olika anställningsförhållandena — kan ett även med tanke på anställningsförhållandet olämpligt uppförande på fritiden innebära att hävningsgrunden uppfylls. Om arbetstagaren på sin fritid gör sig skyldig till en sådan brottslig gärning eller sådant brottsligt förfarande som på ett allvarligt sätt försämrar förtroendet mellan parterna eller som på något annat sätt väsentligt påverkar uppfyllandet av arbetstagarens förplikter på grund av arbetsavtalet, kan hävningsgrunden anses vara uppfylld.

Arbetstagaren kan enligt 2 mom. häva sitt arbetsavtal t.ex. om arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare grovt äventyrar säkerheten på arbetsplatsen eller på något annat sätt kränker arbetstagaren. Arbetstagaren skall ha rätt att häva arbetsavtalet även om han eller hon inte ges tillräckligt med arbete eller om lönen inte utbetalas enligt avtal.

Graden av hur allvarligt ett sådant åsidosättande av eller brott mot en förpliktelse som ligger till grund för hävningsgrunden är föreslås beskrivas i paragrafen så, att det inte av arbetsgivaren eller på motsvarande sätt av arbetstagaren på grund av den andra partens förfarande kan förutsättas att avtalsförhållandet fortsätter ens för den tid uppsägningstiden varar. Uppfyllandet av hävningsgrunden förutsätter sålunda att den ena avtalspartens förfarande kränker den andra avtals-

parten på ett så grovt sätt att den senare nämnda parten inte skäligen kan förutsättas tolerera avtalsbrottet, utan denna part har rätt att upphäva avtalsförhållandet med omedelbar verkan.

Syftet med hänvisningarna till uppsägningstiden i 1 och 2 mom. är att visa att grunden skall vara tyngre vägande än uppsägningsskeden. Vid bedömningen av om arbetstagaren har rätt att häva sitt arbetsavtal skall dock beaktas att det av arbetstagaren inte krävs någon grund för uppsägning av arbetsavtalet. Syftet med hänvisningarna till uppsägningstid i den förslagna bestämmelsen är inte att på grundval av längden av den uppsägningstid som iakttas i varje särskilt avtalsförhållande gradera hur tungt vägande de olika hävningsgrunderna är.

Liksom den i 7 kap. 2 § i lagförslaget avsedda bedömningen av huruvida en uppsägningsskeden är tillräcklig eller inte skall även uppfyllandet av hävningsgrunden prövas med hjälp av en helhetsbedömning, varvid bl.a. särdragen och avtalsparternas ställning i de olika avtalsförhållandena skall beaktas.

Att ett arbetsavtal förfaller är ett mycket exceptionellt sätt för upphörande av arbetsavtal. Då anses arbetsavtalet ha upphört utan en från den andra partens sida vidtagen uttrycklig åtgärd för att upphäva avtalet. Att ett arbetsavtal förfaller kommer på fråga endast i situationer där förutsättningarna att fortsätta anställningsförhållandet har upphört slutgiltigt. I rättspraxis (AD 1984:81) har man tagit ställning till ett arbetsavtal som förfallit i samband med att arbetstagaren insjuknat, då arbetstagaren retroaktivt hade beviljats full invalidpension på grund av att pensionsförsäkringsbolaget konstaterat en bestående arbetsförmåga hos arbetstagaren. I arbetsdomstolens dom ansågs att det blivit omöjligt för arbetstagaren att uppfylla sin arbetsförpliktelse med början från den dag då arbetstagarens rätt till invalidpension uppkom. Arbetsdomstolen ansåg att det positiva pensionsbeslutet innebar att arbetstagaren slutgiltigt blivit förhindrad att utföra sitt arbete och således ansågs arbetsavtalet ha förfallit retroaktivt utan uppsägning eller någon annan viljeförklaring.

2 §. *Hävningsrättens upphörande.* I paragrafen föreslås bestämmelser om preskri-

bering av hävningsrätten. Avsikten är att hävningsrätten skall upphöra om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att hävningsgrund föreligger. Om utförandet av hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning enligt 2 mom. dock verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde.

Enligt bestämmelsen skall hävningsgrunden åberopas senast inom 14 dagar från det arbetsgivaren respektive arbetstagaren fick kännedom om att hävningsgrund föreligger. Avsikten är att tidsfristen skall börja räknas från den tidpunkt då arbetsgivaren respektive arbetstagaren fick en på fakta grundad uppgift om de orsaker som ligger till grund för hävningen. Tidsfristen skall räknas från den tidpunkt då den gärning eller det åsidosättande som ligger till grund för hävningen inträffade, eller om arbetsgivaren först senare får kännedom om denna grund, från den tidpunkt då fakta klarlades. Om grunden utgörs av sådan mot avtalet stridande verksamhet som pågått under en längre tid, skall hävningsrätten upphöra 14 dagar från det att arbetsgivarens fick kännedom om att orsaken upphört att gälla. Avsikten är att hävningsrätten även skall kunna upphöra före den bestämda tid om 14 dagar har löpt ut, om grunden för hävningen förlorar sin betydelse före det, t.ex. på grund av att den kränkta avtalsparten förlåter kränkningen.

Om ett beslut om hävning av ett arbetsavtal i ett offentligt samfund fattas av ett organ med många ledamöter, skall hävningsgrunden inte upphöra om förslaget till hävning har tillställts det behöriga organet inom utsatt tid. Organet skall behandla saken utan onödigt dröjsmål.

Under den tid om 14 dagar som reserverats för hävningsförfarandet skall den avtalspart som överväger att häva avtalet försäkra sig om att de fakta som ligger till grund för hävningsgrunden är riktiga samt uppskatta vilka verkningar förfarandet i strid med arbetsavtalet eller lag har på förutsättningarna att fortsätta arbetsavtalet. I syfte att undvika sådana hävningar av arbetsavtal som begås i hastigt mod och utan tillräckligt övervägande, föreslås att den i 44 § 1 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal föreskrivna tiden för hävningsrättens upphörande förlängs från 7 till

14 dagar. Genom att föreskriva att tiden för hävningsrättens upphörande är 14 dagar går man också in för att förenhetliga tidsfristerna i arbetsavtalslagen.

I 2 mom. föreskrivs om upphörande av hävningsgrunden i sådana fall där hävningen hindras av en giltig orsak. I sådana fall skall hävning ännu få verkställas inom 14 dagar från att hindret upphörde. Hävning av ett arbetsavtal senare än efter att den utsatta tiden enligt 1 mom. har löpt ut, föreslås vara möjligt endast om hävningen har förhindrats av tvingande skäl. Ett sådant skäl kan vara sjukdom, vilket de facto förhindrar hävning av arbetsavtalet.

Fastän hävningsgrunden inte har åberopats inom den i paragrafen avsedda tiden om 14 dagar, anses grunden inte helt och hållet förlora sin betydelse. Arbetsgivaren skall kunna åberopa grunden såsom en uppsägningsgrund inom en i 9 kap. 1 § i lagförslaget avsedd rimlig tid, vilken alltså är längre än den tid om 14 dagar som föreslås som tidsfrist för åberopandet av hävningsgrunden.

3 §. *Rätt att anse arbetsavtalet hävt.* Hävande av ett arbetsavtal förutsätter att arbetstagaren respektive arbetsgivaren hörs om hävningsgrunden. Om avtalsparten likväl inte kan nås och inte heller anger någon giltig orsak till sin frånvaro, skall en hävning av arbetsavtalet jämte iakttagande av procedurbestämmelserna i samband därmed nödvändigtvis inte vara möjlig. Med tanke på dylika situationer har det fortfarande ansetts ändamålsenligt att föreskriva om rätten att anse arbetsavtalet hävt.

I 1 mom. föreslås bestämmelser om arbetsgivarens och i 2 mom. på motsvarande sätt om arbetstagarens rätt att behandla arbetsavtalet som hävt i fall där den andra avtalsparten utan orsak har varit frånvarande från arbetsplatsen minst 7 dagar utan att under denna tid ange en giltig orsak till sin frånvaro. Bestämmelsen motsvarar till sitt innehåll 44 § 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal.

När en arbetstagare har varit frånvarande från sitt arbete på det sätt som anges i 1 mom. föreslås att arbetsgivaren får behandla arbetsavtalet såsom hävt med början från den tidpunkt då frånvaron började. Om arbetstagaren likväl senare visar att han eller hon haft

en giltig orsak till sin frånvaro och på grund av ett godtagbart hinder inte kunnat anmäla frånvaron, skall hävningen av arbetsavtalet återgå. Avtalsförhållandet skall då anses ha fortgått utan avbrott under hela frånvarotiden. Bestämmelsen i 3 mom. om återgång av hävningen skall tillämpas på detta sätt även när arbetstagaren har ansett arbetsavtalet hävt i enlighet med vad som anges i 2 mom.

I rättspraxis har man ansett att fastän en arbetstagares frånvaro beror på en laglig grund såsom sjukdom, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt, om det inte har funnits ett godtagbart hinder för anmälan av frånvaron (HD 1978 II 109 och HD II 100). Om arbetsgivaren likväl har varit medveten om att arbetstagarens frånvaro trots avsaknad av en anmälan om frånvaron har berott på sjukdom, har denne inte ansetts ha rätt att anse avtalet hävt (HD 1989:68 och HD 1990:135). De föreslagna bestämmelserna skall tolkas i enlighet med vedertagen rättspraxis.

Från och med den tidpunkt då arbetsgivaren anser arbetsavtalet hävt skall denne omedelbart vidta de åtgärder som upphävandet av arbetsavtalet förutsätter. När anställningsförhållandet upphör skall arbetsgivaren betala arbetstagarens slutlikvid och returnera skattekortet.

9 kap. **Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

1 §. *Åberopande av uppsägningsgrund.* I paragrafen föreslås att arbetsgivaren skall verkställa sådan uppsägning av arbetsavtalet som grundar sig på uppsägning som har samband med arbetstagarens person inom en skälig tid efter att ha fått kännedom om grunden. Bestämmelsen motsvarar 37 § 3 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal. I bestämmelsen föreskrivs ingen exakt tidsfrist. Tidsfristen skall bedömas särskilt i varje enskilt fall. Även om arbetsgivaren skall ha en prövningstid om minst några veckor till sitt förfogande för att kunna bedöma huruvida tillräckliga skäl till uppsägning föreligger, är det inte med tanke på arbetstagaren skäligt att åberopa sådana omständigheter som kommit till arbetsgivarens kännedom flera månader tidigare. Om grunden utgörs av en

enstaka gärning eller försummelse, skall den skäligen tiden räknas ut från den tidpunkt då arbetsgivaren fick kännedom om gärningen eller försummelsen. Om uppsägningsgrunden däremot utgörs av flera gärningar eller är fortgående, räknas den skäligen tiden från den tidpunkt då arbetsgivaren senast fick kännedom om grunden.

2 §. *Hörande av arbetstagare och arbetsgivare.* I paragrafen föreskrivs analogt med 47 b § 1 och 2 mom. i den gällande lagen om arbetsavtal om arbetsgivarens skyldighet att höra arbetstagaren om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal före en uppsägning som har samband med arbetstagarens person samt innan ett arbetsavtal hävs antingen under provotiden eller på något annat sätt så att det upphör omedelbart. Bestämmelsen förutsätter möjlighet att bli hörd, varmed avses arbetstagarens rätt att få upplysningar om grunderna och rätt att framföra sin egen ståndpunkt i saken. Däremot föreskrivs i bestämmelsen inte några förhandlingsförpliktelser för arbetsgivaren. Det är tillräckligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren en faktisk möjlighet att bli hörd.

Försummelse att iaktta förpliktelsen att ordna hörande är inte i sig sanktionerad. Å andra sidan kan en arbetsgivares försummelse att iaktta förpliktelsen att ordna hörande beaktas vid bestämmande av en ersättning som avses i 12 kap. 2 §.

Avsikten är att arbetstagaren skall ha rätt att vid hörandet anlita ett biträde, t.ex. förtroendemannen, en kontaktman, förtroendeombudet, fackförbundets ombudsman, en jurist eller en arbetskamrat. Arbetstagaren har enligt allmänna rättsprinciper också rätt att befullmäktiga en annan person att utöva rätt i hans eller hennes ställe. För hörandet föreskrivs ingen exakt tidsfrist. Arbetstagaren skall ges en skälig tid för förberedelser före hörandet för att kunna framföra sin grundade ståndpunkt i frågan och, om han eller hon så önskar, för att kunna skaffa sig ett biträde eller ett ombud.

I 2 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetstagarens skyldighet att höra arbetsgivaren i fall där arbetstagaren häver sitt arbetsavtal på allmänna hävningsgrunder. Med tanke på arbetstagarens skyldighet föreslås det vara tillräckligt

att han eller hon meddelar någon av arbetsgivarens representanter om att arbetsgivaren bereds möjlighet att bli hörd med tanke på hävningen av arbetsavtalet.

3 §. *Arbetsgivarens upplysningsplikt.* I 1 mom. föreslås bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att innan ett arbetsavtal sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i anslutning till saneringsförfarande i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen. Om arbetsavtalet sägs upp på grund av arbetsgivarens konkurs eller död, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunderna för uppsägningen. De föreslagna bestämmelserna motsvara: till sitt innehåll 47 b § 3 och 4 mom. i den gällande lagen. Syftet med bestämmelsen är att arbetstagaren i dylika fall så snart som möjligt skall få information om att anställningen upphör och om de orsaker som ledde till detta. Också i sådana fall som avses i denna paragraf skall arbetstagaren ha rätt att anlita biträde.

I paragrafens 2 mom. föreslås i analogi med 47 b § 3 mom. andra meningen i den gällande lagen att om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall också kunna lämnas till arbetstagarnas representant och arbetstagarna gemensamt. Med arbetstagarnas representant avses förtroendemannen eller förtroendeombudet. Om en representant för arbetstagarna inte har utsetts, skall ordnandet av ett gemensamt informationstillfälle vara tillräckligt. Detta skall med beaktande av 1 mom. ordnas i så god tid som möjligt.

I analogi med 47 b § 4 mom. föreslås att i 3 mom. föreskrivs att informationskyldighet inte föreligger om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter. Syftet med bestämmelsen är att man försöker undvika onödigt överlappande information. Med bestämmelsen hänvisas till förhandlingsförpliktelser som följer av olika lagar och avtal gällande samarbete.

4 §. *Meddelande om upphävande av arbetsavtal.* Ett meddelande om upphävande av arbetsavtal skall komma till den andra avtalspartens kännedom för att vara giltigt. I allmänhet binder ett dylikt upphävningsmeddelande den som skickat uppsägningen från den tidpunkt då den andra avtalsparten tagit del av meddelandet. Arbetsdomstolen har i sin dom 1991:29 med beaktande av rättshandlingslagens bestämmelser ansett att en uppsägning undantagsvis kunde återkallas omedelbart efter att arbetsgivaren fått kännedom om att uppsägningen av en kontaktman inte enligt vad som förutsätts i kontaktman-naavtalet hade fått samtycke av majoriteten av de tekniskt anställda.

I den första meningen i 1 mom. föreskrivs analogt med första meningen i 47 c § 1 mom. i den gällande lagen om att meddelandet om upphävande av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagens personligen. I momentet föreskrivs inte att meddelandet skall vara formbundet, men bevisbördan föreslås åvila den som lämnar meddelandet om upphävande.

Det är inte alltid möjligt att meddelandet ges personligen och därför föreslås i den andra meningen i 1 mom. att meddelandet kan skickas per brev eller i elektronisk form. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Det nya i bestämmelsen jämfört med den gällande lagen är att utöver posten kan även elektroniska medier användas. Med sådana avses telefax och teletjänster, såsom elektroniska blanketter och elektronisk post samt andra tillförlitliga metoder som baserar sig på elektrotekniken. Avsikten är att uppsägningar inte får sändas som textmeddelanden till mobiltelefoner, eftersom meddelandet kan avlägsnas ur teleoperatörens meddelandecentral t.ex. under mottagarens semesterresa innan mottagaren har hunnit läsa meddelandet.

Om meddelandet skickas per elektronisk post eller på något annat sätt så, att den som skall tillställa meddelandet lämnar meddelandet att förmedlas t.ex. genom posten eller en teleoperatör, avses meddelandet ha mottagits den sjunde dagen efter att det skickades. Om meddelandet skickas per brev, skall tidsfristen räknas från det att meddelandet har

överlämnats till posten. I fråga om elektroniska meddelanden finns sändningsuppgifterna bevarade i det automatiska datasystemet och teletrafiksystemet.

Den som återoppar ett meddelande om upphävande av arbetsavtal har bevisbördan för när meddelandet har avsänts, och därför är det önskvärt att brevet rekommenderas då ett meddelande sänds per brev. I syfte att undvika oklarheter föreslås att ett elektroniskt meddelande skall sändas på så sätt att avsändaren kan förete bevis på hurudant meddelande han eller hon sänt. Identiteten på den som sänt meddelandet skall kunna bekräftas på ett tillförlitligt sätt, och med hjälp av bekräftelsen skall man obestriddligen kunna försäkra sig om innehållet av och tidpunkten för de åtgärder som vidtagits i datanätet.

Högsta domstolen har i sin dom HD 1995:48 ansett att den avgörande tidpunkten med tanke på delfäendet är den då arbetstagen faktiskt har mottagit meddelandet framom tidpunkt då den i lagen fastställda fristen löper ut.

Bestämmelserna i 2 mom. motsvarar innehållsmässigt 47 c § 4 mom. i den gällande lagen. Den längre tidsfrist som föreslås i momentet skall inte gälla annan frånvaro än sådan som nämns i bestämmelsen. Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att förhindra eventuella rättsförluster. Fastän arbetstagen har en sådan ledighet som avses i bestämmelsen, skall ett sådant meddelande om upphävande av arbetsavtal som framförts personligen anses ha kommit till arbetstagens kännedom omedelbart.

I 3 mom. finns en specialbestämmelse om skickande av ett meddelande om upphävande av arbetsavtal per brev eller i elektronisk form när ett anställningsförhållande hävs antingen under prövotiden eller med stöd av den allmänna bestämmelsen om hävning. Bestämmelsen är behövlig, eftersom tillämpandet av upphävningsgrunden i dylika fall är bunden till en tidsfrist. Bestämmelsen motsvarar till sitt sakinnehåll 47 c § 2 mom. i den gällande lagen.

5 §. *Meddelande till arbetstagen om grunderna för upphävandet.* I paragrafen föreslås att arbetsgivaren på begäran av arbetstagen utan dröjsmål skriftligen skall meddela denne den dag då arbetsavtalet upp-

hör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts. Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att de faktiska grunderna för upphävandet, såväl kollektiva som individuella, meddelas redan i samband med upphörandet och inte först senare, t.ex. under en eventuell rättegång. Därför har ordalydelsen i den föreslagna bestämmelsen preciserats så, att till arbetstagaren skall meddelas de orsaker som arbetsgivaren känner till och inte bara huvudpunkterna i fråga om upphävningsgrunderna, såsom ordalydelsen i 47 d § i den gällande lagen anför.

10 kap. Arbetsavtals ogiltighet och oskäliga villkor

1 §. *Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet.* Ett arbetsavtal är ett avtal inom förnögenhetsrättens område, på vilket rättshandlingslagen tillämpas. Bestämmelser om rättshandlingars ogiltighetsgrunder finns i 3 kap. rättshandlingslagen. Ogiltighetsgrunder är bl.a. tvång, svikligt förledande, ocker och felskrivning. Om det konstateras att avtalet är ogiltigt, kan det inte krävas att de förpliktelser som baserar sig på avtalet verkställs. Om avtalsprestationerna redan helt eller delvis har utförts, innebär ett ogiltigt avtal i normala fall att de skall återbäras. Vanligen kan bara den part till skydd för vilken grunden har förskrivits åberopa avtalets ogiltighet.

De rättsverkningar som beskrivs ovan är inte till alla delar naturligt tillämpliga på arbetsavtal. En arbetstagares arbetsprestation kan inte återbäras. Det är inte heller motivrat att arbetstagaren skall återbära den lön som arbetsgivaren betalt när avtalets ogiltighet beror på arbetsgivarens förfarande. Det föreslås därför bli bestämt att arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet skall vara berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart.

Uppsägning av arbetsavtalet att upphöra omedelbart skiljer sig från konstaterande av avtalets ogiltighet så, att ingendera av parterna i ett avtal som slutat med uppsägning är skyldiga att återbära avtalsprestationerna. Motsvarande bestämmelse finns i 48 § lagen om arbetsavtal. Till skillnad från den gällande bestämmelsen skall uppsägningsrätten

dock kunna utnyttjas även i sådana fall då arbetet ännu inte har inletts. Arbetstagaren skall inte ha uppsägningsrätt, om ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse. Ogiltighetsgrunden förlorar sin betydelse t.ex. om arbetstagaren godkänner ett arbetsavtal som han eller hon vet att är ogiltigt eller inte åberopar ogiltigheten inom en skälig tid efter att ha fått kännedom om att avtalet är ogiltigt eller de särskilda omständigheter som gör avtalet ogiltigt inte längre påverkar.

Med stöd av den föreslagna paragrafen skall arbetsgivaren inte ens som kränkt part ha samma rätt som arbetstagaren att i stället för att åberopa avtalets ogiltighet säga upp det att upphöra omedelbart. Arbetstagaren kan dock ha rätt att säga upp arbetsavtalet med stöd av den föreslagna 7 kap. 2 § eller häva det med stöd av 8 kap. 1 §. Bestämmelser om arbetsgivarens rätt att göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av omyndighet föreslås i 4 § i detta kapitel.

2 §. *Oskäliga villkor.* Det föreslås bli bestämt att skulle tillämpningen av ett villkor i arbetsavtalet stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat. Paragrafen motsvarar allmänna avtalsrättsliga principer. En allmän bestämmelse om möjligheten att jämka oskäliga avtalsvillkor eller lämna dem obeaktade finns i 36 § rättshandlingslagen.

Bestämmelser om jämkning av oskäliga avtalsvillkor finns i 48 § 3 mom. lagen om arbetsavtal. Den föreslagna bestämmelsen har ett mera omfattande tillämpningsområde än den gällande bestämmelsen i den bemärkelsen att den också tillämpas på avtalsvillkor som gäller lön. För att en skälig lön skall kunna fastställas på basis av den aktuella paragrafen förutsätts dock att arbetsavtalet innehåller ett avtalsvillkor som gäller lönen. Om man över huvud taget inte har avtalat om lönen och en skälig minimilön inte heller fastställs på basis av ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 §, tillämpas 2 kap. 10 § i förslaget, där det sägs att till arbetstagaren skall betalas en sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

Ett avtalsvillkor kan vara oskäligt från det att arbetsavtalet ingås eller det kan bli oskäligt för någondera parten till följd av att omständigheterna förändras. Om det är oskäligt

att ett avtal i övrigt fortsätter att gälla i oförändrad form efter det att ett enskilt avtalsvillkor har jämkats, kan avtalet med stöd av 36 § 2 mom. rättshandlingslagen även i övrigt jämkas eller förklaras ogiltigt.

3 §. *Verkningarna av ett ogiltigt villkor.* Det föreslås bli bestämt att om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigt, skall arbetsavtalet dock gälla till övriga delar. I stället för ett ogiltigt avtalsvillkor iakttas den bestämmelse som avtalsvillkoret strider mot. Paragrafen motsvarar gällande 50 § lagen om arbetsavtal.

4 §. *Ogiltighet på grund av omyndighet.* I 1 kap. 6 § föreslås bestämmelser om omyndigs arbetsavtal. Trots omyndigheten har en omyndig person ofta rätt att själv ingå arbetsavtal, och omyndighet är således inte automatiskt en ogiltighetsgrund för arbetsavtal.

Även om ett arbetsavtal som ingåtts av en omyndig person är ogiltigt på grund av att han eller hon saknar rättshandlingsförmåga gällande ingående av arbetsavtal, är det å andra sidan inte skäligt att arbetsgivaren alltid kan åberopa arbetsavtalet oavsett den omyndiges arbetsprestation. I den aktuella paragrafen föreslås därför bli bestämt att arbetsgivaren inte skall få göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av att arbetstagaren är omyndig så länge en omyndig arbetstagarare fullgör sina avtalsförpliktelser. Bestämmelsen motsvarar gällande 49 § lagen om arbetsavtal.

Arbetsgivaren skall ha rätt att göra gällande att avtalet är ogiltigt, om den omyndige på grund av sin omyndighet inte förmår uppfylla sina avtalsförpliktelser som sig bör. En dylik situation kan uppkomma även oberoende av den omyndiges förfarande, om t.ex. lagstiftningen om skydd för unga arbetstagare hindrar en omyndigs arbete. Även om arbetsgivaren gör gällande att arbetsavtalet är ogiltigt, återbär ingendera parten de prestationer som föregått ogiltigheten, utan arbetsavtalet upphör i själva verket omedelbart när det konstaterats ogiltigt.

11 kap. Arbetsavtal av internationell karaktär

1 §. *På arbetsavtalet tillämplig lag.* EG-

medlemsstaterna har tillträtt konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (FördrS 30/1999, Romkonventionen). Genom konventionen fastställs enhetliga regler om tillämplig lag för avtalsförpliktelser gällande avtal av internationell karaktär. Bestämmelserna i Romkonventionen är direkt tillämpliga, och avvikelser kan inte göras genom nationell lagstiftning. För Finlands del trädde konventionen i kraft den 1 april 1999.

Den allmänna principen i Romkonventionen är att den lag som parterna har valt tillämpas på ett avtal. Enligt artikel 3 skall avtalsvillkoret om den lag som skall tillämpas på ett avtal, det s.k. lagvalet, vara uttryckligt eller med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter. Parterna får bestämma att den lag de valt skall tillämpas på hela avtalet eller bara på en del av det.

Möjligheten att använda laghänvisning vid arbetsavtal begränsas dock betydligt av artikel 6.1 i konventionen, enligt vilken lagvalet inte får medföra att den anställde berövas det skydd som tillförsäkrats honom enligt de tvingande regler som skulle tillämpas om inget lagval gjorts. Bestämmelsen innebär att en laghänvisning inte kan åsidosätta de tvingande bestämmelserna i den lag som skall tillämpas i avsaknad av en laghänvisning.

Om parterna inte har gjort något lagval, skall ett arbetsavtal enligt artikel 6.2 vara underkastat lagen i den stat där den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt sänts till en annan stat. Om den anställde inte normalt arbetar i endast en stat, är arbetsavtalet underkastat lagen i den stat där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget. Om det av alla omständigheter framgår att avtalet har närmare anknytning till någon annan stat, tillämpas lagen i denna stat.

Innehållet i Romkonventionen beskrivs mera detaljerat i regeringens proposition till Riksdagen om godkännande av vissa bestämmelser i konventionen om Österrikes, Finlands och Sveriges anslutning till konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser samt till det första och det andra protokollet angående Europeiska gemenskapernas domstols tolkning av den konventionen samt med förslag till lagar som har samband med den

(RP 103/1998 rd).

Romkonventionen har genomförts i Finland genom en särskild lag (398/1999). Eftersom det dock är ändamålsenligt att det även i arbetsavtalslagen för tydlighetens skull finns bestämmelser om tillämplig lag vid arbetsavtal av internationell karaktär, föreslås att de ovan beskrivna centrala bestämmelserna i Romkonventionen vilka gäller arbetsavtal upprepas i paragrafen.

2 §. *Allmänna lagvalsregler.* I paragrafen föreslås bli bestämt att utöver vad som bestäms i 1 § skall Romkonventionen tillämpas på arbetsavtal av internationell karaktär. Paragrafen kompletterar 1 § och har en informativ karaktär. Eftersom Romkonventionens viktigaste bestämmelser om arbetsavtal bara upprepas i 1 §, skall konventionsbestämmelserna till alla delar tillämpas på arbetsavtal av internationell karaktär.

3 §. *Utstationerade arbetstagare.* I arbetsavtalslagen föreslås inte några materiella bestämmelser om anställningsvillkorens minimivå och arbetsförhållandena för arbetstagare som är utstationerade i Finland, utan i paragrafen hänvisas till lagen om utstationerade arbetstagare.

Direktivet om utstationerade arbetstagare samordnar den kärna av tvingande regler för minimiskydd som arbetsgivarna skall följa i det tillfälliga anställningslandet, dvs. i värdlandet, när de stationerar ut arbetstagare där vid tillhandahållande av tjänster. Rättsakten innefattar ingen harmonisering av innehållet i medlemsstaternas regler om arbets- och anställningsvillkor, utan förpliktar staterna att utsträcka vissa av sina bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor till arbetstagare som stationeras ut på deras territorium. På vissa villkor som finns inskrivna i direktivet får kretsen för dessa bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor i enlighet med värdlandets rätt utvidgas. Medlemsstaterna måste genomföra direktivet i sin nationella lagstiftning senast den 16 december 1999.

I Finland genomfördes direktivet genom lagen om utstationerade arbetstagare. I lagen hänvisas till bestämmelserna i de materiella lagar som oavsett vilken lag som tillämpas på arbetsavtalet anger minimiskyddet för arbetstagare som är utstationerade i Finland. Också bestämmelserna om semester, arbetstid och

arbetskydd i allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas på utstationerade arbetstagares anställningsförhållanden. Utstationerade arbetstagare måste få minimilön som i detta fall skall tolkas som vederlag i enlighet med ett allmänt bindande kollektivavtal.

Direktivet om utstationerade arbetstagare och lagen om utstationerade arbetstagare beskrivs närmare i regeringens proposition med förslag till lag om utstationerade arbetstagare och till ändring av vissa lagar som har samband med den (RP 138/1999 rd).

12 kap. Skadeståndsskyldighet

1 §. *Allmän skadeståndsskyldighet.* I kapitlet föreslås samlade bestämmelser om hur parterna i ett anställningsförhållande skall ersätta den andra parten för de skador de orsakar denne i avtalsförhållandet. Skadeståndssystemet är tudelat: allmän skadeståndsskyldighet och ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal.

Den allmänna bestämmelsen om skadeståndsskyldighet i arbetsavtalslagen är en specialbestämmelse jämfört med skadeståndslagen. I ett arbetsavtalsförhållande skall de uttryckliga bestämmelserna i skadeståndslagen tillämpas bara till den del det i 2 mom. i denna paragraf hänvisas till skadeståndslagen. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ersätta skada som arbetstagaren vållat utomstående i sitt arbete finns i 3 kap. skadeståndslagen. I 4 kap. skadeståndslagen finns bestämmelser om arbetsgivarens rätt att rikta regresstalan mot arbetstagaren.

Arbetsgivarens allmänna skadeståndsskyldighet i anslutning till ett arbetsavtalsförhållande bestäms enligt 1 mom. På motsvarande sätt som enligt gällande 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal föreslås att en arbetsgivare som uppsåtligen 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.

Med uppsåtlighet avses uppsåtligt brott mot en skyldighet och acceptering av att brottet med stor sannolikhet medför skada för arbetstagaren. Det är fråga om oaktsamhet

när brottet mot eller försummelsen av en skyldighet kan tillräknas någon lindrigare än uppsåtlighet. Ansvar som baserar sig på vållande uppkommer t.ex. när den som åsamkat skadan har åsidosatt sådan aktsamhet eller försiktighet som enligt allmän uppfattning kan förväntas av en person i hans eller hennes ställning. Avgörande är vad den arbetsgivare som brutit mot avtal eller lag har känt till vid tidpunkten för gärningen eller vad han eller hon borde ha känt till om risken för att skada uppkommer. Begreppen uppsåtlighet och oaktsamhet bör bedömas enligt de allmänna skadeståndsrättsliga principerna och den etablerade rättspraxis som uppkommit ur skadeståndsbestämmelsen i lagen om arbetsavtal.

Arbetsgivaren kan åläggas att ersätta en skada som föranleds av brott mot bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Momentet tillämpas dock inte på ersättning för den skada som arbetstagaren åsamkats till följd av ogrundad upphävande av arbetsavtal. Bestämmelser därom föreslås i 2 §. Enligt 1 mom. kan arbetsgivaren åläggas att ersätta t.ex. skada som arbetstagaren åsamkats till följd av ogrundad permittering.

Enligt 1 mom. kan det även bli fråga om att ersätta skada som uppkommit till följd av brott mot någon annan skyldighet som följer av anställningsförhållandet. Till denna del avviker formuleringen från gällande 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal, där skyldigheten har begränsats till ersättning av skador som uppkommer till följd av försummelse av förpliktelser som härrör av lagen om arbetsavtal eller arbetsavtal. Enligt den föreslagna bestämmelsen kan skadeståndsskyldighet uppkomma t.ex. vid försummelse av förpliktelser enligt semesterlagen eller arbetstidslagen.

Enligt 1 mom. skall skadan på motsvarande sätt som enligt gällande lag ersättas till fullt belopp. Principen om ersättning av skadan till fullt belopp kan också ses i 3 § i detta kapitel.

Bestämmelser om arbetstagarens skadeståndsskyldighet föreslås i 2 mom. På motsvarande sätt som enligt gällande 51 § 3 mom. lagen om arbetsavtal skall en arbetstare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller

som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen. Hänvisningen till skadeståndslagen mildrar arbetstagarens ansvar så att skadeståndsskyldighet inte uppkommer, om endast lindrigt vållande kvarstår som arbetstagarens fel. Beloppet i fråga om arbetstagarens skadeståndsskyldighet kan dessutom jämkas enligt principerna i skadeståndslagen.

Paragrafens 2 mom. är tvingande rätt. Om arbetstagarens lagstadgade skadeståndsansvar (bl.a. grad av vållande som skadeståndsskyldigheten förutsätter, möjligheten att jämka beloppet, omständigheter som skall beaktas vid jämkningen osv.) kan således inte överenskommas till nackdel för arbetstagaren lika litet genom ett arbetsavtal som genom ett kollektivavtal, om inte något annat uttryckligen föreskrivs i denna lag (t.ex. 6 kap. 4 §). Den tvingande bestämmelsen utgör inget hinder för överenskommelser om de förfaranden enligt vilka arbetsgivaren före framställandet av skadeståndsyrkandet i detalj skall klargöra för arbetstagaren grunderna för sitt yrkande och bereda arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt (se t.ex. AD 1988-142). Överenskommelser kan också träffas om arbetstagarens ersättningsansvar, t.ex. kassansvar och ansvar för olika slags svinn, samt fullgörandet av arbetstagarens ersättningskyldighet, t.ex. om jämkning av skadeståndet och om de förfaranden som tillämpas där. Dylika avtalsvillkor får dock inte ens i enskilda fall leda till ett striktare ansvar för arbetstagaren än vad som anges i lagen eller till t.ex. någon form av antagande om vållande. Ett villkor i arbetsavtalet eller kollektivavtalet som i någon form leder till ett striktare ansvar för arbetstagaren än vad som föreskrivs i lag är ogiltigt i enlighet med vad som föreskrivs i 13 kap. 6 §.

I 3 mom. föreslås hänvisningsbestämmelser till 5 kap. 7 § 3 mom. i lagförslaget, enligt vilket en arbetstare som varit permitterad minst 200 dagar utan avbrott och som säger upp sitt arbetsavtal har rätt att i ersättning få sin lön för den uppsägningstid som föreskrivits för arbetsgivaren eller som överenskommit, och till 6 kap. 4 §, där det föreslås bestämmelser om ersättningskyldighet vid försummelse att iakttä uppsägningstid.

2 §. *Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal.* Utgångspunkten är ett enhetligt ersättningssystem för ersättning för ogrundat upphävande av anställningsförhållanden. Ersättning till följd av ogrundat upphävande av arbetsavtal fastställs enligt denna paragraf oavsett om arbetsgivaren har sagt upp arbetsavtalet på i 7 kap. 2 § avsedda grunder som har samband med arbetstagarens person eller av i 7 kap. 3 § avsedda produktionsorsaker eller av ekonomiska skäl eller med återopande av andra uppsägningsgrunder enligt 7 kap. Enligt denna paragraf fastställs likaså arbetsgivarens ersättningskyldighet för hävning i strid med grunderna enligt det föreslagna 8 kap. eller i 1 kap. 4 § avsedda grunder (prövotid). Bestämmelsen skall också tillämpas när arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet med stöd av den föreslagna 8 kap. 1 § på grund av att arbetsgivaren uppsåtligt eller av oaktsamhet har förfarit i strid med lagen eller arbetsavtalet.

Till skillnad från den allmänna skadeståndsskyldigheten enligt 1 § skall för ogrundat upphävande av arbetsavtal alltid utdömas en ersättning enligt förslaget, vilken avviker från skadeståndet enligt 1 §. Enligt den gällande lagen om arbetsavtal kan ersättning utdömas att betalas endast vid ogrundade uppsägningar som har samband med arbetstagarens person, medan skadestånd enligt 51 § utdöms för uppsägningar i strid med 37 a §.

Även om ersättning och skadestånd som utdöms för uppsägningar på individuella grunder och på kollektiva grunder i någon mån har bedömts på olika sätt, utgår ersättningsbestämmelserna om båda uppsägningsgrunderna från att beloppet av den ersättning som fastställs i tämligen hög grad påverkas av omfattningen av den materiella skada som den ogrundade uppsägningen åsamkat arbetstagaren. I bägge fallen fastställs ersättningen dessutom genom en helhetsbedömning, där även andra liknande omständigheter beaktas. Det föreligger således inte några hinder för att utforma ett enhetligt ersättningssystem för alla grunder för upphävande, där skillnaderna i anslutning till olika grunder kan beaktas genom interna specialbestämmelser i paragrafen.

Ett enhetligt ersättningssystem stöds också av att en allmän bestämmelse om alla upp-

sägningsgrunder föreslås i 7 kap. 1 §, där det bestäms om krav gällande sakinhållet i och vikten av uppsägningsgrunden. En del av uppsägningarna är dessutom sådana att grunder som beror på arbetstagaren och grunder som föranleds av förändrade verksamhetsbetingelser för arbetsgivaren sammanflätas så att uppsägningsgrunden måste bedömas genom en helhetsprövning där alla omständigheter beaktas. I synnerhet i dessa fall fungerar ett enhetligt ersättningssystem bättre än det system som föreskrivs i lagen om arbetsavtal.

I 1 mom. uppställs minimi- och maximibeloppen av den ersättning som utdöms för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning skall arbetsgivaren betala lönen för minst tre och högst 24 månader. Till en förtroendemän och till ett förtroendeombud kan maximibeloppet av ersättningen dock vara 30 månaders lön.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om faktorer som påverkar ersättningsbeloppet. I momentet uppräknas de faktorer som ökar eller minskar ersättningen. Sådana är t.ex. den tid som arbetstagaren beräknas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådana orsaker till upphävande av arbetsavtalet vilka arbetstagaren själv gett upphov till, förhållandena för arbetstagaren och arbetsgivaren i allmänhet samt andra liknande faktorer. Förteckningen är inte uttömmande och å andra sidan gäller det att vid prövningen av vikten av de uppräknade faktorerna i fråga om varje arbetsavtal beakta särdragen i anslutning till grunderna för upphävandet och själva fallet.

När ersättningsbeloppet fastställs bör utgångspunkten allttjämt vara omfattningen av den materiella skada som ett upphävande i strid med arbetsavtalslagen åsamkat arbetstagaren. Detta gäller både uppsägningar på kollektiva grunder och uppsägningar på individuella grunder, vilket framgår antingen direkt eller indirekt av flera av de faktorer som nämns i 2 mom. Å andra sidan påverkas ersättningsbeloppet av om grunden eller förfä-

randet för upphävandet av arbetsavtalet är förenade med drag som kränker arbetstagarens person. Den ersättning för immateriell skada som utdöms vid ogrundat upphävande av arbetsavtal bör vara desto större, ju mera det i ärendet har framkommit drag som kränker arbetstagaren eller tecken på att arbetsgivaren har försummat att iaktta lagen.

I enlighet med gällande lag och vedertagen rättspraxis bör som en faktor som minskar ersättningen beaktas sådana orsaker till upphävandet av arbetsavtalet vilka arbetstagaren själv gett upphov till. När ersättningen fastställs gäller det likaså att beakta förhållandena för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Beaktandet av förhållandena för arbetsgivaren kan på det sätt som framställs i regeringens proposition RP (205/1983 rd, s. 20—21) innebära att i synnerhet små företags speciella behov beaktas. Om ersättningsbeloppet innebär att företagets fortsatta verksamhet äventyras och därmed att även andra arbetstagare förlorar sin arbetsplats, bör denna omständighet beaktas när ersättningsbeloppet bedöms.

Bestämmelsen i 1 mom. tillämpas direkt när ersättningsbeloppet bedöms vid uppsägningar på individuella grunder. Ersättningen bör då falla inom minimi- och maximibeloppet, och beloppet bör bedömas genom en helhetsprövning av de omständigheter som påverkar i varje enskilt fall.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om de fall där bestämmelsen om ersättnings minimibelopp enligt 1 mom. inte tillämpas. Det har inte ansetts ändamålsenligt att föreskriva ett minimibelopp av ersättningen vid sådana på förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser baserade uppsägningar där lagstridigheten inte på ett kränkande sätt eller annars otillbörligt riktar sig mot arbetstagarens person. Således kan t.ex. en uppsägning enligt tillbörliga förfaranden som enbart baserar sig på att arbetet minskat inte anses rikta sig mot arbetstagarens person, även om det minskade arbetet inte vid en bedömning i efterhand helt uppfyller grunderna enligt 7 kap. 3, 4 och 7 § i lagförslaget, om arbetsgivaren såväl vid uppsägningen som när uppsägningstiden upphör i god tro av misstag har feltolkat de nämnda bestämmelserna. Den i 1 mom. avsedda bestämmelsen om ersätt-

ningens minimibelopp tillämpas således inte vid sådana uppsägningar som uteslutande beror på att arbetsgivarens verksamhetsbetingelser har förändrats. Undantagsbestämmelsen i 3 mom. tillämpas däremot inte om uppsägningsskäl har samband med orsaker som beror på arbetstagarens person, arbetstagarens uppförande, arbetstagarens personliga egenskaper eller med ekonomiska skäl och produktionsorsaker.

Bestämmelsen i 1 mom. om ersättnings minimibelopp tillämpas inte heller när arbetsgivaren upphäver ett arbetsavtal på basis av prövotiden enligt den föreslagna 1 kap. 4 § eller uteslutande på de grunder för upphävande som föreslås i 8 kap. 1 §. Med det sistnämnda avses fall där en arbetsgivare som med stöd av 7 kap. 2 § arbetsavtalslagen hade kunnat säga upp ett arbetsavtal har hävt det, men där grunden inte uppfyller de krav som föreskrivits.

Upphävande av förtroendemäns och förtroendeombuds arbetsavtal i strid med den föreslagna bestämmelsen i 7 kap. 10 § påvisar alltid en sådan väsentlig likgiltighet gentemot de fackföreningsrättigheter som fastställts bl.a. i de ILO-konventioner som är bindande för Finland och även i arbetsavtalslagen att en tillämpning av 3 mom. inte kan komma i fråga.

Även i de fall av upphävande av arbetsavtal som avses i 3 mom. bör beloppet av den ersättning som utdöms bedömas enligt de grunder som anges i 2 mom., dock så att ersättnings variationsbredd har ett öppet minimibelopp och att maximibeloppet motsvarar lönen för högst 24 månader.

Ersättning som utdöms för ogrundat upphävande av arbetsavtal kan så som avses i 2 mom. bestå av ersättning för det bortfall av löneförmåner som arbetslösheten orsakat arbetstagaren, ersättning av annan ekonomisk skada till följd av att anställningsförhållandet upphört för tidigt och ersättning för s.k. immateriell skada. Ersättningsdelen för bortfall av löneförmåner består av förtjänstbortfallet före tidpunkten för fastställandet av ersättningen medan t.ex. den uppskattade arbetslöshetstiden kan ligga till grund för ersättningen för annan ekonomisk skada. Omfattningen av en immateriell skada bedöms bl.a. utgående från på ett hur pass allvarligt

sätt det ogrundade upphävandet av arbetsavtalet har kränkt arbetstagarens person och i vilken mån arbetsgivaren vid upphävandet av arbetsavtalet kan anses ha påvisat likgiltighet inför de förpliktelser som följer av anställningen.

I 4 mom. föreslås en bestämmelse om att domstolen utöver den totala ersättningen skall specificera den del av ersättningen för ogrundat upphävande av arbetsavtal som är ersättning för bortfall av löneförmåner som arbetslösheten orsakat arbetstagaren och den del av ersättningen som är ersättning för annan än ekonomisk skada för arbetstagaren. Bestämmelsen är ny.

Den specificering av ersättningsdelarna som avses i momentet behövs vid tillämpningen av 3 § i detta kapitel, där det bestäms om hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalningen av ersättning. Bestämmelsen baserar sig dessutom på att olika ersättningsposter behandlas olika vid beskattningen.

Bestämmelsen i 4 mom. tillämpas också när beloppet av ersättningen till arbetstagaren görs upp i godo (förlikning).

3 §. *Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalningen av skadestånd och ersättning.* I paragrafen föreslås bestämmelser om hur betalningen av skadestånd och ersättning påverkas av arbetslöshetsdagpenning och arbetsmarknadsstöd som betalts till arbetstagaren. Bestämmelsen gäller ersättning som fastställs för ogrundat upphävande av arbetsavtal oavsett om orsaken till upphävandet beror på arbetstagaren eller om upphävandet ägt rum av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl. Paragrafen tillämpas när beloppet fastställs av domstol och vid förlikning.

Inom den rättspraxis som uppkommit av 51 § lagen om arbetsavtal har det belopp som tilldöms arbetstagaren minskats med det utkomstskydd för arbetslösa som arbetstagaren erhållit under den tid som hänför sig till skadeståndsskyldigheten. Enligt högsta domstolen har den ersättning som tilldömts arbetstagaren minskats med de arbetslöshetsdagpenningar han eller hon fått under arbetslöshets-tiden, antingen till fullt belopp eller till den del arbetstagaren inte har deltagit i finansieringen av utkomstskyddet för arbetslösa (HD 1995:125). Det föreslås att arbetstagarens förmåner i form av arbetslöshetsdagpenning

inte längre skall minska arbetsgivarens skyldighet, utan arbetsgivaren skall dömas att betala ersättning till fullt belopp.

Enligt 2 § 4 mom. i detta kapitel skall det i en dom eller vid förlikning som gäller ersättning specificeras vilken del av ersättningen som är ersättning för det bortfall av löneförmåner som arbetslösheten orsakat. Om arbetstagaren för en tid som hänför sig till arbetsgivarens skadeståndsskyldighet har fått arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, skall domstolen när den fattar beslut om ersättning minska ersättningsdelen för bortfallet av arbetstagarens löneförmåner med den del av utkomstskyddet för arbetslösa för denna tid som avses i paragrafens 1 och 2 mom. Avdraget görs däremot inte från den del av ersättningen som gäller ersättning för immateriell skada eller ersättning för ekonomisk skada av annan orsak än bortfall av löneförmåner.

Den domstol som behandlar ärendet skall således vid bedömningen av den ersättning som skall utdömas utreda om arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphört för den tid som hänför sig till arbetsgivarens skadeståndsskyldighet har erhållit enligt förtjänsten avvägd arbetslöshetsdagpenning eller grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa eller arbetsmarknadsstöd enligt lagen om arbetsmarknadsstöd. Om arbetstagaren för den tid som hänför sig till skadeståndsskyldigheten har fått enligt förtjänsten avvägd dagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, avdras från den ersättning som tilldöms på grund av bortfallet av löneförmåner, såsom den del som inte baserar sig på arbetstagarens finansiering, högst 75 % av den dagpenning som erhållits. Arbetstagarens andel av enligt förtjänsten avvägd utkomstskydd för arbetslösa består av medlemsavgiften till arbetslöshetskassan, med vilken finansieras 5,5 % av utgifterna för förtjänstskyddet, samt av löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Totalt finansieras omkring en fjärdedel av utgifterna för förtjänstskyddet med arbetstagarernas premier och avgifter.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om verkningarna av den grunddagpenning som betalts till arbetstagaren med stöd av lagen om

utkomstskydd för arbetslösa och det arbetsmarknadsstöd som betalats enligt lagen om arbetsmarknadsstöd. På motsvarande sätt som i 1 mom. föreslås att från skadeersättning som för bortfall av löneförmåner tilldöms en arbetstagare som erhållit grunddagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa avdras högst 80 % av den dagpenning som betalats till arbetstagaren. Från ersättning som för bortfall av löneförmåner tilldöms en arbetstagare som erhållit arbetsmarknadsstöd enligt lagen om arbetsmarknadsstöd avdras beloppet av det betalda arbetsmarknadsstödet. Eftersom arbetsmarknadsstödet helt finansieras med statliga medel, avdras arbetsmarknadsstödet från den ersättning som tilldöms för bortfall av löneförmåner till fullt belopp, om inte något annat följer av 3 mom. Arbetstagarna deltar med löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie i finansieringen av grunddagpenningen enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Då finansieringen av grunddagpenningen inte innefattar någon del som motsvarar medlemsavgiften till arbetslöshetskassan, betraktas 20 % som arbetstagarens finansiering.

I en dom som gäller beslut om ersättning skall arbetsgivaren åläggas att till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala det belopp som enligt 1 mom. skall dras av ersättningen och till folkpensionsanstalten det belopp som skall dras av enligt 2 mom. För att den instans som betalt förmånen inom utkomstskyddet för arbetslösa skall få kännedom om den betalningsskyldighet som påförts arbetsgivaren, föreslås i 4 mom. bli bestämt att domstolen skall sända en dom eller ett beslut som vunnit laga kraft och som gäller ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal antingen till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller till folkpensionsanstalten, beroende på vilken instans som betalt utkomstskyddet för arbetslösa.

I 1 och 2 mom. föreslås bestämmelser om det maximibelopp med vilket ersättningen för bortfallet av löneförmåner för arbetstagaren kan minskas på basis av erhållet utkomstskydd för arbetslösa. Bestämmelserna kompletteras av 3 mom., enligt vilket domstolen skall kunna sänka det belopp som enligt 1 och 2 mom. skall avdras från ersättningen eller helt låta bli att göra avdrag, om det är skä-

ligt och motiverat med hänsyn till arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden. Förlängd arbetslöshet till följd av ogrundat upphävande av arbetsavtal kan ha en sådan inverkan på arbetstagarens ekonomiska situation att bestämmelsen i momentet bör tillämpas. Vid bedömningen kan likaså beaktas omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt och ställningen för dem som bor i samma hushåll.

I 5 mom. föreslås bestämmelser om beaktandet av det utkomstskydd för arbetslösa som betalats till arbetstagaren i sådana fall när parterna i ett kollektivavtal eller arbetsgivaren och arbetstagaren gör upp om ersättningen för ogrundat upphävande av arbetsavtal. I överenskommelsen om ersättning skall så som avses i 2 § 4 mom. i detta kapitel särskilt anges vilken del av ersättningen som är ersättning för bortfall av löneförmåner och vilken del som är ersättning för annan än ekonomisk skada. I överenskommelsen skall de arbetslöshetsförmåner som betalats till arbetstagaren för arbetslöshetstiden beaktas som avdrag av ersättningen till arbetstagaren så som bestäms i 1 och 2 mom. Även vid förlikningar som gäller ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal kan det bli aktuellt att tillämpa den jämkning som föreslås i 3 mom.

I den överenskommelse som avses i 5 mom. skall ingå en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten betala den del av ersättningen som avses ovan. Vid betalningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten av den ersättningsandel som bestämts vid förlikning skall arbetsgivaren sända en kopia av förlikningen.

13 kap. Särskilda bestämmelser

1 §. *Föreningsfrihet.* Föreningsfriheten, som innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet, har tryggats i 13 § grundlagen. I grundlagen tryggas dessutom särskilt den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen (t.ex. företagare). Den föreslagna bestämmelsen om föreningsfrihet

kompletterar motsvarande bestämmelse i grundlagen.

I 1 mom. föreslås uttryckligen bli bestämt om arbetsgivares och arbetstagares positiva och negativa frihet att organisera sig. Arbetsgivare och arbetstagare skall ha rätt att höra till tillåtna föreningar och rätt att delta i dessa föreningars verksamhet. De skall även ha rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare skall likaså ha frihet att inte höra till en förening som avses ovan. Det föreslås dessutom bli bestämt att det skall vara förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Med tanke på arbetslivet utgör den fackliga organisationsrätten en viktig del av föreningsfriheten. Den tryggar rätten att organisera sig för att försvara ekonomiska och sociala intressen och omfattar även rätten att föra kollektivavtalsförhandlingar. Den fackliga organisationsrätten och -friheten erkänns i flera internationella överenskommelser, t.ex. den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (artikel 22), den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter (artikel 11), Europeiska sociala stadgan (del I artiklarna 5 och 6 samt del II), internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (artikel 8), konventionen om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt (ILO:s konvention nr 87) samt konventionen angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (ILO:s konvention nr 98).

Föreningsfrihet innebär bl.a. att utövandet av friheten inte får ha några skadliga verkningar. Fackföreningsverksamhet eller deltagande eller icke deltagande i lagliga stridsåtgärder är inte en godtagbar grund för uppsägning eller annorlunda bemötande i arbetslivet.

Kränkning av arbetstagares organisationsfrihet har kriminaliserats i 47 kap. 5 § strafflagen. Enligt bestämmelsen döms en arbetsgivare eller en företrädare för denne eller en arbetstagare som hindrar en arbetstagare att grunda en lovlig facklig eller politisk förening eller att utnyttja sin rätt att ansluta sig eller höra till en sådan eller vara verksam inom den. I bestämmelsen kriminaliseras

dessutom åtgärder som hindrar arbetstagarna eller deras fackorganisation att på arbetsplatsen ställa upp eller välja en förtroendemän. Straff föreskrivs även för brott mot negativ organisationsfrihet.

I 2 mom. föreslås bli bestämt att ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt. Även om samlade bestämmelser om arbetsavtalslagens tvingande natur föreslås i 6 §, är det ändamålsenligt att särskilt ange att ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt. Detta beror på att bestämmelsen tryggar inte bara arbetstagarnas utan även arbetsgivarernas föreningsfrihet, medan 6 § föreskriver att de avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltiga.

2 §. *Församlingsrätt.* Som komplement till arbetstagares föreningsfrihet föreslås i paragrafen bli bestämt om arbetstagares församlingsrätt. Arbetsgivaren skall tillåta att arbetstagarna och deras föreningar under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av församlingsrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

Den gällande bestämmelsen om församlingsrätt i 52 § 2 mom. lagen om arbetsavtal togs in under riksdagsbehandlingen. Socialutskottet som behandlade regeringens proposition (RP 228/1969 rd) motiverade bestämmelsen med behovet av att utöka fackorganisationernas verksamhetsmöjligheter på arbetsplatserna. Bestämmelsen syftade också till att stärka förtroendemännens ställning.

Den föreslagna bestämmelsen syftar till att trygga arbetstagarnas rätt att samlas på arbetsplatsen för att behandla anställningsfrågor liksom fackliga frågor och frågor som gäller förhållandena på arbetsplatsen. Den föreslagna bestämmelsen motsvarar i sak gällande lag. Till skillnad från den gällande lagen tillämpas den nya bestämmelsen dock på alla arbetsplatser oavsett antalet arbetstagare.

3 §. *Förtroendeombud.* I praktiken företräds arbetstagarna i allmänhet av en förtroendemän som valts med stöd av ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren. Den förtroende-

man som valts med stöd av ett kollektivavtal företräder alla de arbetstagare som enligt 4 § lagen om kollektivavtal omfattas av det aktuella kollektivavtalet, åtminstone i frågor som gäller kollektivavtalet, dvs. även icke organiserade arbetstagare och arbetstagare som hör till någon annan arbetstagarförening än den som ingått kollektivavtalet. Med stöd av uttryckliga lagbestämmelser företräder förtroendemannen arbetstagarna även i flera frågor som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen. Som exempel kan nämnas gällande 30, 30 a och 30 b § lagen om arbetsavtal samt ett flertal bestämmelser i samarbetslagen, arbetstidslagen, semesterlagen samt lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet.

Enligt högsta domstolens tolkning av 53 § lagen om arbetsavtal (HD 1993:163) har inte alla arbetstagare eller personalgrupper möjlighet att på ett för arbetsgivaren bindande sätt välja en företrädare, t.ex. därför att det inte har ingåtts något kollektivavtal om arbetsvillkoren för en personalgrupp. I 1 mom. föreslås därför bli bestämt att i dessa fall och även i sådana fall då det inte finns några bestämmelser om förtroendemannen i kollektivavtalet skall arbetstagarna ha lagstadgad rätt att bland sig välja en företrädare som skall kallas förtroendeombud till skillnad från en förtroendeman med stöd av ett kollektivavtal.

Förtroendeombudet väljs enligt personalgrupp, i första hand personalgrupper enligt samarbetslagen. Således har t.ex. de högre tjänstemännen vid ett företag rätt att bland sig välja ett förtroendeombud även om det inte finns något kollektivavtal för deras anställningar eller om det i kollektivavtalet inte finns några bestämmelser om förtroendemän eller motsvarande företrädare. För att undvika oklarheter är det skäl att underrätta arbetsgivaren om valet av förtroendeombud, trots att detta inte uttryckligen föreskrivs i lagen.

Det framgår redan av ordalydelsen i paragrafen att förtroendeombudet intar en sekundär position jämfört med den förtroendeman som avses i kollektivavtal, vilket förutsätts i artikel 5 i ILO:s konvention nr 135, som är bindande för Finland. Om en förtroendeman har utsetts för arbetstagarna med stöd av ett

kollektivavtal väljs alltså inte något särskilt förtroendeombud. Förtroendemannen har då även förtroendeombudets ställning och rättigheter.

System med förtroendemän med stöd av allmänt bindande kollektivavtal har i praktiken tillämpats vid icke organiserade företag inom vissa branscher, t.ex. metallindustrin och byggnadsbranschen. Bestämmelserna i denna paragraf påverkar inte detta förfarande överlag eller avtal i anslutning därtill.

Förtroendeombudets uppgifter framgår redan av de uttryckliga bestämmelser i arbetslagarna som nämns ovan. Utöver de uppgifter som anges i lag skall de arbetstagare som valt förtroendeombudet dessutom genom majoritetsbeslut kunna befullmäktiga förtroendeombudet att, inom angivna gränser, representera dem t.ex. för att ingå ett avtal enligt 10 § arbetstidslagen.

I 2 mom. föreslås bli bestämt att arbetsgivaren skall ge förtroendeombudet behövlig information för skötseln av uppgifterna. Detaljerade bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter till bl.a. förtroendeombud finns dessutom i t.ex. arbetstidslagen och semesterlagen. För skötseln av de uppgifter som anges i lag skall förtroendeombudet också ha rätt att få tillräcklig befrielse från sitt arbete samt ersättning för eventuellt förtjänstbortfall som beror på det. Det är omöjligt att i lagen ange exakt hur mycken befrielse från arbetet förtroendeombudet skall få eller hur ett eventuellt förtjänstbortfall som skall ersättas. Om det i ett kollektivavtal som enligt 2 kap. 7 § i lagförslaget är allmänt bindande för arbetsgivaren finns bestämmelser om ersättning för nämnda förtjänstbortfall, skall arbetsgivaren tillämpa dem liksom även andra bestämmelser om anställningsvillkoren i det allmänt bindande kollektivavtalet. Omfattningen av befrielse från arbetet bestäms dock enligt de grunder som anges i paragrafens 2 mom.

Beträffande den befrielse från arbetet som förtroendeombudet skall få för skötseln av andra uppgifter än de som anges i lag samt beträffande ersättning för förtjänstbortfallet skall avtalas särskilt med arbetsgivaren.

I 3 mom. föreslås en hänvisning till de bestämmelser om uppsägningskyddet för förtroendeombud som föreslås i 7 kap. 10 §.

4 §. *Förtroendeombud och överlåtelse av rörelse.* Allmänna bestämmelser om verkningarna av överlåtelse av rörelse på anställningarna och anställningsvillkoren föreslås i 1 kap. 10 §. Bestämmelserna gäller naturligtvis även förtroendeombudet. I denna paragraf föreslås dessutom bli bestämt att när arbetsgivaren överlåter sin rörelse eller en del av den bibehåller ett förtroendeombud sin ställning trots överlåtelsen, om rörelsen eller delen av den vid överlåtelsen behåller sin självständighet.

Om den rörelse eller den del av den som överlåts däremot förlorar sin självständighet, skall förtroendeombudet enligt paragrafen ha ett s.k. skydd i efterskott: hans eller hennes uppsägningsskydd bestäms fortfarande enligt den föreslagna 7 kap. 10 § under sex månader efter att mandatet upphört till följd av överlåtelsen.

Paragrafen innebär att artikel 5 i direktivet om ändring av direktivet om överlåtelse av rörelse genomförs i fråga om förtroendeombudet. För att direktivet skall implementeras fullt ut bör arbetsmarknadsorganisationerna komma överens om motsvarande skydd för förtroendemän med stöd av ett kollektivavtal.

5 §. *Bostadsförmån.* I paragrafen föreslås bestämmelser om en arbetstagares rätt att använda den bostad som getts som bostadsförmån vid tillfälliga avbrott i arbetstagarens skyldighet att utföra arbetet liksom arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Bostadsförmån som ett vederlag från arbetsgivarens sida befinner sig i den mån i särställning jämfört med annat vederlag, att det fortfarande behövs en lagbestämmelse om rätten att använda en bostad som getts som löneförmån.

Det föreslås att alla bestämmelser om en bostad som getts som löneförmån ingår i samma paragraf. Det föreslås inte någon bestämmelse om användningen av arbetsbostad som grundar sig på ett hyresavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Bestämmelser om detta finns i 12 kap. lagen om hyra av bostadslägenhet.

Paragrafen tillämpas i sådana fall då arbetsgivaren ställer en bostadslägenhet till arbetstagarens förfogande som en del av det vederlag som betalas för arbetet. I likhet med gällande lag gäller bestämmelsen inte när arbetsgivaren ställer en bostad i sitt hem eller i

en arbetsplatsbostad till arbetstagarens förfogande.

I 1 mom. föreslås bli bestämt att en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån skall vara berättigad att använda bostadslägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl. Godtagbara avbrott i utförandet av arbetet är bl.a. frånvaro på grund av sjukdom, familjeledighet enligt 4 kap., studieledighet enligt lagen om studieledighet och alterneringsledighet enligt lagen om försök med alterneringsledighet (1663/1995). Arbetstagaren skall också ha rätt att använda bostadsförmånslägenheten under tiden för avbrott i arbetet på arbetsgivarens initiativ, permittering.

I likhet med gällande 46 § lagen om arbetsavtal skall arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör ha rätt att använda bostaden en tid motsvarande hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § lagen om hyra av bostadslägenhet. Tiden för arbetstagarens rätt att använda bostaden bestäms således på samma grunder som i fråga om uppsägningstiden för arbetsbostad enligt lagen om hyra av bostadslägenhet. När en arbetsgivare säger upp ett arbetsavtal och en arbetstagare häver ett arbetsavtal på de grunder som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. i förslaget skall arbetstagaren ha rätt att inneha den bostad som getts som löneförmån sex månader om anställningen har varat minst ett år och annars tre månader.

Om arbetsgivaren har hävt ett arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i förslaget, skall arbetstagaren ha rätt att efter att anställningsförhållandet upphört använda bostaden tre månader, om anställningen har varat minst ett år, och en månad, om det är fråga om en anställningsförhållandet som varat en kortare tid än ett år. Dessa kortare uppsägningstider tillämpas även när en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal eller häver det utan en i 8 kap. 1 § 2 mom. avsedd grund. Om ett överenskommet arbete, t.ex. arbete som gårdskarl, har förutsatt boende i en bestämd fastighet eller lägenhet och därom uttryckligen överenskommit genom arbetsavtal, upphör rätten att använda den bostad som getts som löneförmån inom en månad efter att anställningen upphört, oavsett anställnings-

tiden.

Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, skall hans eller hennes i lägenheten bosatta familjemedlemmar ha rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

I 2 mom. föreslås bli bestämt att sedan anställningsförhållandet upphört skall arbetsgivaren ha rätt att för användningen av en bostad som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter uppbära högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendegift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna skall underrättas om att vederlaget uppbärs. Vederlaget skall få uppbäras från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen. Bestämmelserna motsvarar till denna del gällande 46 § 3 mom. lagen om arbetsavtal.

På de villkor som anges i 1 mom. skall arbetstagaren ha rätt att också i samband med avbrott i utförandet av arbetet använda den bostad som getts som löneförmån. Eftersom de lönefria perioderna av avbrott i utförandet av arbetet kan vara tämligen långa, t.ex. vid familjeledigheter, föreslås i 2 mom. bli bestämt att medan anställningsförhållandet fortsätter skall arbetsgivaren ha rätt att uppbära vederlag för användningen av bostaden även vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Vederlag skall få uppbäras tidigast från ingången den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Efter att anställningsförhållandet upphört kan det vara viktigt för arbetsgivaren att få bostaden till sitt förfogande redan innan arbetstagarens tidsbestämda rätt enligt lagen om hyra av bostadslägenhet att använda bostaden har upphört. Om viktiga skäl kräver det, skall arbetsgivaren för tiden för avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. kunna ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. När det är fråga om ett avbrott i utförandet av arbetet som infaller

under anställningstiden, gäller det vid bedömningen av viktiga skäl att beakta bl.a. arbetsgivarens omedelbara behov av att ställa bostaden till vikariens förfogande och å andra sidan hur långvarigt avbrott i utförandet av arbetet det är fråga om. Arbetsgivaren skall då betala flyttkostnaderna.

6 §. *Bestämmelsernas tvingande natur.* Det föreslås bli bestämt att ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag. En allmän utgångspunkt för lagen är att bestämmelserna är tvingande. Till den del avvikelser kan göras genom arbetsavtal eller kollektivavtal framgår detta direkt av bestämmelsens ordalydelse eller av bestämmelsen i 7 § i detta kapitel. Strukturen i lagen motsvarar till denna del arbetstidslagen.

Redan enligt allmänna principer innebär bestämmelsernas tvingande natur att det är förbjudet att kringgå lagen. Ett avtal eller ett enskilt avtalsvillkor som inskränker de rättigheter eller förmåner för arbetstagarna som tryggas genom en lagbestämmelse är ogiltigt. Sådana arrangemang av verksamheten vilka vidtagits i syfte att kringgå bestämmelserna i arbetsavtalslagen är likaså ogiltiga.

7 §. *Avvikelse genom kollektivavtal.* Det föreslås att de bestämmelser från vilka riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan göra avvikelser genom kollektivavtal samlas i 1 mom. Det föreslås att de frågor där det är mest ändamålsenligt att tillgodose branschvisa särdrag och speciella behov genom branschvisa avtal skall omfattas av avtalsmöjligheten. Det föreslås att kretsen av frågor utvidgas jämfört med gällande lagen om arbetsavtal.

Riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer skall med avvikelse från lagen genom kollektivavtal kunna avtala om vad som bestäms i 1 kap. 5 § om anställningsförmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd, i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att i första hand erbjuda deltidsanställda arbete, i 11 § om lön för sjukdomstid och i 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid, i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom. om grunder för permittering, i 3 § om förhandsutredning och hörande av arbetstagaren, i 4 § om medde-

lande om permittering och i 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för anmälningstiden för permittering, i 6 kap. 6 § om återanställande av uppsagd arbetstagare och i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna skall även den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 7 kap. 4 § att erbjuda arbete få begränsas och avtal träffas om den ersättning som avses i 12 kap. 2 §, om arbetstagaren har sagts upp i strid med 7 kap. 3 och 4 §. När maximibeloppet av ovan nämnda ersättning bestäms genom kollektivavtal skall dock beaktas att maximiersättningen med hänsyn till branschens art och arbetsavtalens genomsnittliga längd täcker den skada som ogrundat upphävande av anställningsförhållandet orsakat.

Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även den tid för väckande av talan som anges i 8 § i detta kapitel förkortas. Tiden för väckande av talan skall dock vara minst sex månader.

Kollektivavtalsbestämmelser med stöd av de berättigande bestämmelserna tillämpas i anställningar mellan dem som binds av kollektivavtalet så som avses i 4 § arbetsavtalslagen. Kollektivavtalsbestämmelser som till nackdel för arbetstagaren avviker från lagen får däremot inte utan specialbestämmelser tillämpas i anställningsförhållanden för andra än sådana arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. I motsvarighet till gällande 28 § 2 mom. och 47 j § lagen om arbetsavtal föreslås att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal skall få tillämpa ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte omfattas av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt 4 § lagen om kollektivavtal skall iakttas vad som bestäms i kollektivavtalet.

Ibland når parterna inte någon förhandlingslösning när ett kollektivavtal upphör, utan det uppkommer ett s.k. avtalslöst tillstånd, som i allmänhet dock är relativt kort. För dessa situationer föreslås att kollektivavtalsbestämmelser som ingåtts med stöd av 1 mom. skall få iakttas även efter det att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt

kollektivavtal träder i kraft, om så uttryckligen har överenskommit genom arbetsavtal. För att kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen till nackdel för arbetstagarna skall kunna tillämpas efter det att kollektivavtalet upphört att gälla förutsätts således ett avtal mellan parterna i arbetsavtalet (HD 1975 II 73).

Paragrafen påverkar inte på minsta vis kollektivavtalens allmänna efterverkan enligt rättspraxis. Andra bestämmelser i kollektivavtalet än de som avses ovan är fortfarande bindande på grundval av den norm som förpliktar att fullfölja avtalet.

I 3 mom. föreslås bli bestämt om de myndigheter och offentligrättsliga sammanslutningar som anses jämförliga med arbetsgivarföreningarna i 1 mom. och vilkas verksamhetsområde omfattar hela landet och som har befogenhet att avtala om avvikelser från paragraferna i 1 mom. Sådana instanser är de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalslutande myndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet. I bestämmelsen beaktas dessutom 27 § 21 punkten självstyrelselagen för Åland (1144/1991), enligt vilken rikets arbetslagstiftning skall iakttas i landskapet Åland. Ålands landskapsstyrelse och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland kan vara avtalslutande myndigheter för Åland.

8 §. *Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal.* I paragrafen föreslås bestämmelser om rätten för sådana icke organiserade arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som ingåtts med stöd av 7 § i detta kapitel.

Riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar tilläts första gången avvika från den tvingande arbetslagstiftningen genom 1960 års semesterlag (199/1960). Med stöd av 17 § 2 mom. i lagen hade riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer rätt att avtala om en annan beräkning och betalning av semesterlönen och semesterersättningen än vad som föreskrevs i lagen. En dylik bestämmelse i kollektivavtalet var giltig även om den i enskilda fall kunde innebära att arbetstagarens lagstadgade förmåner inskränk-

tes. Därefter har de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationernas behörighet att genom kollektivavtal avvika från den annars tvingande arbetslagstiftningen stegvis utökats betydligt. Möjligheten att avvika från den tvingande lagstiftningen har dock specificerats noggrant i lag och tillåts — med mycket små avvikelser — bara för riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer. Detta har baserat sig på att det har ansetts att det åtminstone mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar råder en sådan förhandlings- och avtalsbalans att det bärande syftet med arbetslagstiftningen, skydd av arbetstagarna, inte äventyras (t.ex. kommittébetänkande 1959:3, s. 11—12).

I synnerhet under det senaste decenniet "påförde" de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna arbetsplatserna sin avtalsbefogenhet i klart mera omfattande utsträckning och inom de gränser de angav i kollektivavtalet. Omfattningen av förfarandet varierar dock betydligt i fråga om olika kollektivavtal och olika branscher. Med stöd av lagen om kollektivavtal kan även den lokala förhandlings- och avtalsbalansen säkerställas genom bindande kollektivavtal. Genom kollektivavtal har man kommit överens om systemet med förtroendemän, vilket säkerställer övervakningen av att bestämmelserna i kollektivavtalet iakttas. Arbetsgivaren kan dömas till att betala strejkböter för uppsåtligt eller grovt brott mot kollektivavtalet. Arbetsgivarföreningar som ingått ett kollektivavtal är dessutom skyldiga att, förstärkt med strejkböter, övervaka att de arbetsgivare som är medlemmar inte ens genom vållande bryter mot kollektivavtalets bestämmelser. En eventuell rättegång i arbetsdomstolen är också betydligt snabbare och åtminstone för arbetstagaren billigare än en rättegång i allmän domstol i fråga om ett tvistemål till följd av ett allmänt bindande kollektivavtal.

Iakttagandet av allmänt bindande kollektivavtal övervakas av arbetarskyddsmyndigheterna, som har begränsade resurser. De förfogar också över relativt begränsade rättsmedel. Riksomfattande arbetsgivarföreningar som ingått ett kollektivavtal har inga skyldigheter, knappast ens någon rätt, att övervaka andra än de arbetsgivare som är medlemmar. Arbetstagarföreningar som ingått ett kollektivavtal har inte heller några effektiva rättsmedel, även om de i realiteten försöker bevak

intressena också för arbetstagarna hos sådana arbetsgivare som är skyldiga att iakttä kollektivavtalet bara som ett allmänt bindande kollektivavtal. I händelse av meningsskiljaktigheter har arbetstagare hos arbetsgivare utanför en riksomfattande arbetsgivarorganisation som ingått ett kollektivavtal inte heller tillgång till förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

På grund av vad som anförts ovan och när man även inom kollektivavtalspraxisen — på vissa undantag när — relativt försiktigt har "påfört" arbetsplatserna möjligheter att ingå avtal med stöd av kollektivavtal, vilka avviker från de tvingande bestämmelserna i arbetslagarna, är det åtminstone inte i detta skede ändamålsenligt att utvidga möjligheterna för arbetsgivare utanför de riksomfattande arbetsgivarorganisationerna att enbart på basis av allmänt bindande verkan använda den avtalsmöjlighet som i kollektivavtalen "påförts" arbetsplatserna, även om de tillåts iaktta sådana kollektivavtalsbestämmelser som avviker från den tvingande lagstiftningen och vilkas tillämpning inte förutsätter lokala avtal. Å andra sidan är det nödvändigt att följa utvecklingen inom kollektivavtalspraxisen och vidta lagstiftningsåtgärder om förfarandena förändras jämfört med nuläget.

Eftersom det i 2 kap. 7 § föreslås bli bestämt att arbetsgivaren skall iakttä åtminstone vad som i ett allmänt bindande kollektivavtal bestäms om anställningsvillkor och arbetsförhållanden, åsidosätter bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal de dispositiva lagbestämmelserna och motsvarande villkor i arbetsavtalet förutom om villkoren i arbetsavtalet är fördelaktigare för arbetstagaren. Eftersom ett allmänt bindande kollektivavtals karaktär av minimivillkor innebär att ett allmänt bindande kollektivavtal medför enbart rättigheter för arbetstagaren och på motsvarande sätt enbart skyldigheter för arbetsgivaren, får en arbetsgivare som iaktar ett allmänt bindande kollektivavtal inte utan specialbestämmelser tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som på något sätt inskränker eller ändrar de förmåner eller arrangemang som enligt tvingande bestämmelser i lag tillkommer arbetstagaren.

Det föreslås därför bli bestämt att en arbetsgivare som skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel, om bestämmelserna kan tillämpas direkt. En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal får däremot inte tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som förutsätter lokala avtal.

En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal skall få iakttä de kollektivavtalsbestämmelser som avses ovan också efter det att kollektivavtalet upphört att gälla tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, om därom uttryckligen har överenskommit genom arbetsavtal. Till denna del befinner sig arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal i samma ställning som arbetsgivare som iakttar ett kollektivavtal på basis av dess allmänt bindande verkan.

9 §. *Tid för väckande av talan.* Av paragrafen framgår att när anställningsförhållandet fortsätter preskriberas fordringar alljämt enligt avtalslagen och arbetsavtalet inom tio år enligt förordningen den 9 november 1868 om preskription i fordringsmål och om offentlig stämning på borgenärer. Om anställningsförhållandet upphör föreslås däremot en kortare tid för väckande av talan vid äventyr att fordran förfaller. Genom talan som väckts inom den korta tiden kan fordringar som uppstått under anställningsförhållandet krävas retroaktivt inom ramen för den allmänna preskriptionstiden. Bestämmelsen motsvarar 38 § 3 mom. arbetstidslagen (RP 34/1996 rd). Bestämmelse gäller inte sådana skador som arbetsgivaren skall ersätta och som har framkommit först efter det att anställningsförhållandet har upphört.

Den föreslagna korta tiden för väckande av talan i syfte att avgöra samtliga tvistemål som grundar sig på arbetsavtalslagen och arbetsavtalet har ansetts ändamålsenlig för att även dessa tvistemål skall kunna avgöras så snabbt som möjligt efter det att anställningsförhållandet upphört och samtidigt med tvistemål som grundar sig på arbetstidslagen. Bestämmelsen om tiden för väckande av talan i 15 § semesterlagen torde i praktiken medföra att även talan som grundar sig på

semesterlagen väcks samtidigt som den talan som avses här, även om bestämmelsen i semesterlagen i någon mån avviker från den föreslagna bestämmelsen.

Den korta tiden för väckande av talan när anställningsförhållandet upphört är motive-rad förutom med tanke på ett så snabbt avgörande av tvistemål efter anställningsförhållandet som möjligt även med tanke på bevisföringen vid rättegången. I enlighet med 38 § arbetstidslagen kan den föreslagna tiden för väckande av talan inte återställas med särskilda rättsmedel.

Överenskommelse om tiden för väckande av talan enligt denna paragraf kan ingås genom ett sådant avtal som avses i 7 § i detta kapitel.

10 §. *Framläggning.* Med tanke på iakttagandet av lagen och övervakningen av rättigheterna är det viktigt att lagen är tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatserna. Därför föreslås i likhet med arbetstidslagen och semesterlagen en bestämmelse om framläggning.

Arbetsgivaren skall hålla arbetsavtalslagen fritt tillgänglig för arbetstagarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren fullgör sin framläggningsskyldighet genom att placera lagtexten och det allmänt bindande kollektivavtalet så att arbetstagarna fritt kan läsa dem. Det är också tillräckligt om lagen och det allmänt bindande kollektivavtalet är tillgängliga i elektronisk form. Detta förutsätter dock att alla arbetstagare på arbetsplatsen har reella möjligheter att ta del av innehållet i lagen i elektronisk form.

Med stöd av 7 § i detta kapitel kan riksfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund genom kollektivavtal avvika från lagen i de frågor som avses i den nämnda paragrafen. Till denna del kompletteras bestämmelsen om framläggning i denna lag av 12 § lagen om kollektivavtal, enligt vilken arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal skall anslå kollektivavtalen på de arbetsplatser där kollektivavtalens bestämmelser tillämpas.

11 §. *Straffbestämmelser.* I 1 mom. föreslås en informativ bestämmelse där det på motsvarande sätt som i gällande 54 § 1—3 mom. lagen om arbetsavtal hänvisas till de bestämmelser i 47 kap. strafflagen där straff föreskrivs för brott mot diskriminerings-

förbudet, kränkning av föreningsfriheten och kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendemän samt ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 §.

Arbetsavtalslagen reglerar avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Privaträttsliga påföljder, t.ex. skadestånd, är naturliga förstärkare av tillgodoseendet av rättigheterna och skyldigheterna för parterna i ett avtalsförhållande. Det föreslås därför att området för de bestämmelser som faller under hot om straff bibehålls så litet som möjligt.

På motsvarande sätt som i gällande 54 § 4 mom. lagen om arbetsavtal föreslås bli bestämt att en arbetsgivare eller företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot 2 kap. 17 § (begränsning av kvittningsrätt), 6 kap. 7 § (arbetsintyg) eller 13 kap. 2 § (församlingsrätt) eller 10 § (framläggning) skall för överträdelse av arbetsavtalslagen dömas till böter. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare skall fortfarande bestämmas enligt grunderna i 47 kap. 7 § strafflagen.

12 §. *Tillsyn*. Enligt 1 mom. skall arbetarskyddsmyndigheterna övervaka att denna lag följs. På riksnivå leds arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet av social- och hälsovårdsministeriet. På lokal nivå ansvarar tjänstemän vid arbetarskyddsbyråerna vid elva arbetarskyddsdistrikt för övervakningen av att lagen följs.

Tillsynen över att lagen iakttas är en offentlig förvaltningsuppgift. I 124 § grundlagen sägs att offentliga förvaltningsuppgifter kan anförtros andra än myndigheter endast genom lag eller med stöd av lag, om det behövs för en ändamålsenlig skötsel av uppgifterna och det inte äventyrar de grundläggande fri- och rättigheterna, rättssäkerheten eller andra krav på god förvaltning. I motiveringen till bestämmelsen (RP 1/1998 rd) understryks att offentliga förvaltningsuppgifter i regel skall skötas av myndigheter och att uppgifter av detta slag endast i begränsad utsträckning kan anförtros andra myndigheter och endast under de förutsättningar som nämns i bestämmelsen. Uppgifter som innebär betydande utövning av offentlig makt kan inte ens genom lag ges andra än myndigheter. Som betydande utövning av offentlig makt kan

anses t.ex. på självständig prövning baserad rätt att använda maktmedel eller att på något annat konkret sätt ingripa i en enskilda persons grundläggande fri- och rättigheter.

Enligt gällande 55 § lagen om arbetsavtal övervakas efterlevnaden av lagen förutom av myndigheterna även av de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått det riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser eljest borde iakttas i det ifrågavarande arbetsavtalet eller arbetsförhållandet. Det föreslås att bestämmelsen ändras i den nya grundlagens anda.

Eftersom arbetsmarknadsorganisationerna i praktiken har intagit en viktig position bl.a. vid övervakningen av hur bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal iakttas, föreslås bli bestämt att arbetarskyddsmyndigheterna i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas skall verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § skall iakttas. Arbetsmarknadsorganisationernas ställning accentueras särskilt i frågor som gäller tolkningen av allmänt bindande kollektivavtal.

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndigheternas behörighet och de medel som används vid övervakningen finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. I arbetsavtalslagen föreslås dock ytterligare en uttrycklig bestämmelse om att på begäran skall arbetarskyddsmyndigheterna ha rätt att av arbetsgivaren få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen. Motsvarande bestämmelse finns i arbetstidslagen.

14 kap. **Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser**

1 §. *Ikraftträdande*. I 1 mom. föreslås en sedvanlig ikraftträdelsebestämmelse.

2 §. *Bestämmelser som upphävs*. Genom denna lag upphävs lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal.

I flera lagar och förordningar finns det hänvisningsbestämmelser enligt vilka lagen

om arbetsavtal skall tillämpas i rättsliga förhållanden. Det föreslås bli bestämt att om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till lagen om arbetsavtal i dess helhet som gällde vid den nya lagens ikraftträdande, skall i stället den nya arbetsavtalslagen tillämpas. Regeringen har inte ansett det nödvändigt att i fråga om dessa lagar föreslå ändringar i varje enskild lag. Däremot föreslås att i sådana fall då det i annan lagstiftning hänvisas till uttryckliga bestämmelser i lagen om arbetsavtal skall hänvisningsbestämmelserna ändras så att de motsvarar den nya arbetsavtalslagen.

3 §. *Övergångsbestämmelse.* I 15 § grundlagen finns bestämmelser om egendomsskydd. Bestämmelsen motsvarar 12 § (969/1995) i den upphävda regeringsformen, vilken i sin tur motsvarar sin föregående bestämmelse, 6 § regeringsformen (94/1919). I regeringens proposition med förslag till ny Regeringsform för Finland (RP 1/1998 rd) hänvisas i korthet till motiveringen i regeringens proposition från 1993 (RP 309/1993 rd), enligt vilken den hävdvunna tolkningen kan tillämpas på tolkningen av 12 § regeringsformen.

Avtalsfrihet tryggas inte uttryckligen i grundlagen, men den tryggas indirekt genom bestämmelsen om egendomsskydd. Enligt hävdvunnen praxis i grundlagsutskottet är det i regel förbjudet att ingripa retroaktivt i för-mögenhetsrättsliga avtalsförhållanden mellan enskilda. Utskottet har dock ansett att gällande rättsförhållanden kan förtydligas och kompletteras retroaktivt genom en vanlig lag, om det inte för med sig något väsentligt nytt i materiellrättsligt hänseende (GrUB 13/1986 rd och 8/1991 rd).

I den arbetsrättsliga lagstiftningen har utgångspunkten traditionellt varit att lagändringar som inverkar på gällande kollektivavtalsbestämmelser skall sättas i kraft utan att de ingriper innehållsligt i gällande kollektivavtal. Förfarandet har motiverats med bestämmelsen om egendomsskydd i grundlagen. Dessutom kräver vissa ILO-konventioner som är bindande för Finland ett sådant ikraftträdelseförfarande medan kollektivavtalen gäller.

Det föreslås därför paragrafens 1 mom. att arbetsgivaren trots arbetsavtalslagens ikraft-

trädande i sina anställningsförhållanden direkt skall få iaktta sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande och som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte de nämnda bestämmelserna i kollektivavtalet ändras före det. Denna rätt tillkommer arbetsgivaren oavsett om han eller hon är skyldig att tillämpa kollektivavtalet med stöd av normalt bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal eller med stöd av kollektivavtalets allmänt bindande verkan. Innan avtalsperioden gått ut eller när den går ut kan anställningsvillkor som baserar sig på ett kollektivavtal således ändras bara genom ett avtal mellan de parter som ingått kollektivavtalet. Bestämmelsen hindrar inte arbetsgivaren och arbetstagaren från att sinsemellan avtala om villkor som är fördelaktigare för arbetstagaren än vad som anges i kollektivavtalet.

Enligt paragrafens 2 mom. skall 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal, som gäller då denna lag träder i kraft, tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft. Minimivillkoren i ett anställningsförhållande skall således bestämmas enligt bestämmelsen om allmänt bindande verkan i den gällande lagen om arbetsavtal till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts enligt de kriterier som avses i 2 kap. 7 § i denna lag.

Övergångsbestämmelsen är nödvändig för att nämnden skall ha tillräckligt med tid för att fatta beslutet om avtalens allmänt bindande verkan. Övergångstiden uppskattas ta drygt ett år från denna lags ikraftträdande. Enligt övergångsbestämmelsen i den föreslagna lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall nämnden fatta beslutet om kollektivavtalens allmänt bindande verkan inom 18 månader från det att nämnden tillsatts.

Enligt paragrafens 3 mom. skall arbetsgivarens skyldighet enligt 13 kap. 10 § att hålla ett i 2 kap. 7 § avsett allmänt bindande kollektivavtal tillgängligt för arbetstagarna på arbetsplatsen inträda den dag då beslutet om kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i en föreskriftssamling enligt 6 § la-

gen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och det allmänt bindande kollektivavtalet finns tillgängligt på Internet.

1.2. Lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

Allmänt

Bestämmelser om kollektivavtals allmänt bindande verkan och om förutsättningarna samt kriterierna för ett allmänt bindande kollektivavtal skall ingå i arbetsavtalslagen. Däremot föreslås att bestämmelser om proceduren i samband med fastställandet av allmänt bindande kollektivavtal skall ingå i denna speciallag. I lagen föreslås att en nämnd för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall inrättas och att den som första instans skall fastställa de allmänt bindande kollektivavtalen. I lagen föreslås bestämmelser om nämndens sammansättning och beslutsfattande. I lagen skall dessutom ingå bestämmelser om sökande av ändring i nämndens beslut.

Det föreslås att bestämmelserna i lagen grupperas under fyra mellanrubriker. I den första delen föreslås bestämmelser om nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, i den andra delen bestämmelser om fastställandet av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan i nämnden, i den tredje delen bestämmelser om sökande av ändring i nämndens beslut och i den fjärde delen särskilda bestämmelser. Syftet med dispositionen är att göra regleringen tydlig.

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

1 §. *Nämndens uppgift.* I paragrafen föreslås bestämmelser om de uppgifter som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall sköta. Enligt paragrafen skall nämnden genom sitt beslut fastställa om ett riksomfattande kollektivavtal som har tillställts den med stöd av 2 § lagen om kollektivavtal är så representativt inom sitt tillämpningsområde att det kan be-

traktas som ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen. När beslutet fattas måste nämnden som förberedande åtgärder också ta ställning till frågan om kollektivavtalet är riksomfattande och till dess tillämpningsområde.

Om nämnden på basis av den utredning som läggs fram i ärendet anser att ett riksomfattande kollektivavtal inte uppfyller de krav som ställs på ett allmänt bindande kollektivavtal, skall nämnden också fatta beslut om att kollektivavtalet inte är representativt inom sitt tillämpningsområde på det sätt som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen. Detta är nödvändigt med tanke på ändringssökande och också för att icke organiserade arbetsgivare skall ha klart för sig vilka riksomfattande kollektivavtal som är allmänt bindande.

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall också ge akt på de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Detta följer av att nämnden enligt lagförslaget 7 § 2 mom. på tjänstens vägnar kan ta upp ett ärende som gäller fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan till ny behandling, om det visas att sådana väsentliga ändringar som avses i momentet har skett i förutsättningarna för kollektivavtalets allmänt bindande verkan.

2 §. *Nämndens sammansättning och tillsättande.* Kollektivavtalens allmänt bindande verkan skall fastställas i nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Nämnden tillsätts av statsrådet. För nämnden skall utnämnas en ordförande och två andra medlemmar. För ordföranden och medlemmarna skall dessutom utnämnas personliga ersättare. Såväl ordföranden som de övriga medlemmarna skall ha uppgiften som bisyssla.

De som utnämns till nämnden skall vara förtrogna med anställningsfrågor och arbetsförhållanden. Medlemmarna skall ha sådan sakkunskap när det gäller kollektivavtalsverksamhet och arbetsmarknadsförhållanden att de på basis av den kan bedöma de förutsättningar för ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i den föreslagna arbetsavtalslagen. Av ordföranden och ersättaren skall dessutom krävas att de har avlagt

sådan examen som krävs för domartjänst. Ordföranden och de övriga medlemmarna samt ersättarna skall utnämnas bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.

I paragrafens 2 mom. föreslås bestämmelser om tillsättande av nämnden. På grund av de allmänt bindande kollektivavtalens stora betydelse föreslås att nämnden skall tillsättas av statsrådet. Ordförandens och de övriga medlemmarnas samt deras personliga ersättningsmandattid skall vara fem år. Enligt paragrafens 3 mom. skall nämndens medlemmar beviljas avsked av statsrådet, som samtidigt skall utnämna efterträdare för återstoden av mandattiden.

I paragrafens 4 mom. föreslås bestämmelser om skydd för nämndens medlemmar när det gäller uteslutning från medlemskapet. En medlem i nämnden och en ersättare kan befrias från medlemskapet i nämnden endast om han eller hon under mandattiden inte längre uppfyller behörigheten enligt 1 mom. En medlem kan befrias från sitt uppdrag bl.a. om han eller hon inte längre är opartisk på det sätt som avses i 1 mom. utan anses företräda antingen arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Uteslutning av en medlem skall göras med iakttagande av rättsprövning.

Det föreslås att nämnden skall finnas vid det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor. Nämndens beslutsfattande skall vara självständigt och oberoende av ministeriet. Detta är nödvändigt av den orsaken att beslut om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan förutsätter rättsprövning.

Att nämnden placeras vid social- och hälsovårdsministeriet, som ansvarar för arbetarskyddsfrågor, är motiverat av den anledningen att de arbetarskyddsmyndigheter som lyder under ministeriet övervakar iakttagandet av arbetslagstiftningen och således också iakttagandet av allmänt bindande kollektivavtal. Ministeriets arbetarskyddsavdelning har för den interna övervakningen inom förvaltningen också fört ett kollektivavtalsregister som bl.a. innehåller avdelningens ställningstagande till kollektivavtalens allmänt bindande verkan.

För beredning och föredragning av nämndens beslut skall nämnden ha sekreterare med uppgiften som bisyssla, vilka utses av

nämnden. Behovet av sekreterare är störst när lagen träder i kraft, då nämnden skall fatta beslut om allmänt bindande verkan i fråga om alla de riksomfattande kollektivavtal som tillställts nämnden.

För nämnden skall utnämnas sekreterare både för uppgifter som föredragande och för biträdande uppgifter. Av de sekreterare som är föredragande i nämnden förutsätts att de har avlagt sådan examen som krävs för domartjänst. Sekreterarna skall vara anställda i tjänsteförhållande.

3 §. *Nämndens beslutanderätt och beslutsfattande.* Enligt paragrafens 1 mom. skall nämnden sammanträda på kallelse av ordföranden eller, om han eller hon har förhinder, ordförandens personliga ersättare. Eftersom nämnden skall bestå av endast tre medlemmar föreslås att det för att nämnden skall vara beslutför skall krävas att ordföranden eller dennes ersättare samt två medlemmar eller deras ersättare är närvarande.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs om nämndens beslutsfattande. Besluten om fastställande av kollektivavtal skall fattas på föredragning av nämndens sekreterare. Om nämndens medlemmar inte är enhälliga, skall ärendet avgöras genom omröstning på samma sätt som vid kollegiala domstolar.

Enligt 2 § lagen om kollektivavtal skall den som på arbetsgivarsidan är bunden till ett riksomfattande kollektivavtal och likaså den som på arbetstagar sidan är bunden till motsvarande kollektivavtal tillstålla nämnden sådana uppgifter som är nödvändiga för beslutet om fastställande av avtalens allmänt bindande verkan. Dessutom skall nämnden ha rätt att höra sakkunniga då den fattar beslut om fastställande eller följer upp förändringar som skett på arbetsmarknaden. Nämnden skall likaså ha rätt att utan hinder av sekretessbestämmelserna av andra myndigheter få sådana uppgifter som är nödvändiga med tanke på ett kollektivavtals allmänt bindande verkan. En sådan myndighet är t.ex. statistikcentralen. Den statistik som den gör upp kan användas som grund för vidare bedömningar av det totala antalet arbetstagare som arbetar inom respektive kollektivavtalsbransch.

I paragrafens 4 mom. föreskrivs om undertecknande av nämndens beslut. Beslutet skall undertecknas av nämndens ordförande eller,

om han eller hon inte har varit närvarande vid nämndens sammanträde, av ordförandens personliga ersättare som fungerat som ordförande för sammanträdet. Då beslut fattas på föredragning, skall den sekreterare som har föredragit ärendet bestyrka innehållet i beslutet med sin namnteckning.

Fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan

4 §. *Anhängiggörande och behandling av ärendet i nämnden.* I paragrafens 1 mom. föreskrivs om anhängiggörande av ett ärende gällande allmänt bindande verkan då ett kollektivavtal första gången behandlas av nämnden. Enligt momentet blir ärendet anhängigt då kollektivavtalet och de uppgifter som är nödvändiga för att beslutet om fastställande skall kunna fattas har tillställts nämnden på det sätt som anges i 2 § lagen om kollektivavtal.

Enligt 2 § 2 mom. lagen om kollektivavtal skall den som på arbetsgivarsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal tillstålla registratorkontoret vid det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor kollektivavtalet samt uppgifter om antalet medlemsföretag samt om antalet arbetstagare hos dessa företag, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden. Enligt 2 § 4 mom. lagen om kollektivavtal skall den som på arbetstagersidan är part i ett kollektivavtal och bunden till det tillstålla det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor medlemsuppgifter över sina arbetstagare som är i arbete, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden. När nämnden har fått ovan avsedda uppgifter skall den på tjänstens vägnar behandla ärendet om kollektivavtalets allmänt bindande verkan i bråds-kande ordning.

I paragrafens 2 mom. föreslås för tydlighetens skull en hänvisningsbestämmelse, enligt vilken lagen om förvaltningsförfarande (598/1982) skall tillämpas då ett ärende gällande allmänt bindande verkan behandlas. Bl.a. skall nämndens beslut motiveras på det sätt som anges i 24 § lagen om förvaltningsförfarande.

5 §. *Tidpunkten från vilken ett allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas.* I ett beslut som gäller fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan skall tas in en bestämmelse om tidpunkten när den allmänt bindande verkan inträder. Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs i samband med att avtalet träder i kraft skall det bestämmas att kollektivavtalet skall tillämpas från det att det trätt i kraft. Arbetsgivaren skall således tillämpa ett kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande från det att avtalet trätt i kraft, om inte något annat bestäms i beslutet om fastställandet av avtalets allmänt bindande verkan.

Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs vid någon annan tidpunkt än i samband med att avtalet träder i kraft, kan det bestämmas att den allmänt bindande verkan skall träda i kraft vid en senare tidpunkt än den då kollektivavtalet trätt i kraft, om det finns grundad anledning till detta. I momentet avses t.ex. sådana situationer där ett kollektivavtal i överensstämmelse med 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen blir representativt först efter att avtalet trätt i kraft. Såsom i momentet avsedd grundad anledning kan däremot inte anses den tid som går åt till fastställandeprocéduren och besvär förfarandet i samband därmed, om kollektivavtalet redan vid ingåendet varit representativt enligt vad som avses ovan.

6 §. *Den tid ett kollektivavtal har allmänt bindande verkan.* Ett lagakraftvunnet beslut av nämnden och likaså ett beslut om att ett kollektivavtal skall förklaras allmänt bindande som arbetsdomstolen har fattat i egenskap av besvärinstans skall gälla till dess nämnda myndighet på nytt fastställer att kollektivavtalet inte längre kan betraktas som representativt inom sitt tillämpningsområde på det sätt som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen. Sålunda skall det kollektivavtal som avses i beslutet iaktas såsom allmänt bindande till dess nämnden eller, om dess beslut har överklagats, arbetsdomstolen genom beslut fastställer något annat.

Beslut om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan behöver således inte fattas för varje avtalsperiod, fastän kollektivavtalen ingås för en avtalsperiod åt gången. Ett beslut om fastställande gäller så-

ledes allmänt bindande verkan inom respektive kollektivavtalsbransch. Om kollektivavtalsparterna ändras eller om avtalets tillämpningsområde ändras, kan kollektivavtalet inte betraktas som samma avtal i den mening som avses i denna lag. Då skall det ändrade kollektivavtalets allmänt bindande verkan bedömas på det sätt som anges i 4 §.

7 §. *Ny behandling av ett ärende i nämnden.* I paragrafen föreskrivs om ny behandling i nämnden av ett ärende gällande allmänt bindande verkan när väsentliga ändringar har skett i förutsättningarna för kollektivavtalets allmänt bindande verkan efter det att beslutet om fastställande vunnit laga kraft.

Enligt paragrafens 1 mom. kan en instans som avses i 10 § och som har besvärsmätt genom skriftlig ansökan anhålla om att ett ärende som gäller allmänt bindande verkan tas upp till ny behandling. Den sökande skall då i ansökan lägga fram grunderna till sin ansökan. I ansökan skall således visas att sådana väsentliga ändringar som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen angående kollektivavtalets allmänt bindande verkans förutsättningar har skett i kollektivavtalets representativitet efter det att beslutet om fastställande vunnit laga kraft.

Enligt paragrafens 2 mom. kan nämnden också på tjänstens vägnar ta upp ett ärende som gäller allmänt bindande verkan till ny behandling. Om det visas att ett kollektivavtal som tidigare har fastställts som allmänt bindande har blivit väsentlig mindre representativt eller att någon kollektivavtalsbransch efter det föregående beslutet har blivit väsentligt mera täckande, kan nämnden på tjänstens vägnar undersöka hur väl kraven för ett allmänt bindande kollektivavtal uppfylls. Bestämmelsen förutsätter att nämnden ger akt på utvecklingen på arbetsmarknaden.

8 §. *Offentliggörande av nämndens beslut.* I paragrafen föreslås bestämmelser om offentliggörande av nämndens beslut i Officiella tidningen. Efter det att nämnden har fattat ett i 1 § avsett beslut om hur representativt ett riksomfattande kollektivavtal som tillställts nämnden är, skall nämnden sända beslutet för publicering i Officiella tidningen. Den tid som nämns i 11 § och inom vilken de instanser som har besvärsmätt enligt 10 § kan överklaga nämndens beslut hos arbetsdom-

stolen räknas från den dag beslutet publicerats.

Sökande av ändring i nämndens beslut

9 §. *Besvärsmyndighet.* Enligt 21 § 1 mom. grundlagen skall var och en ha rätt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Därför föreslås att i paragrafen föreskrivs att ändring i beslut av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan gällande frågan huruvida ett kollektivavtal kan anses vara allmänt bindande kan sökas hos arbetsdomstolen genom skriftliga besvär.

När besvär över fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan behandlas vid arbetsdomstolen skall lagen om arbetsdomstolen (646/1974) tillämpas. Om besvärsmätten och besvärstiden bestäms dessutom i 10 och 11 § i den föreslagna lagen.

Förslaget att arbetsdomstolen skall vara besvärsmätt när det gäller beslut om fastställande av allmänt bindande verkan ändrar inte de allmänna domstolarnas allmänna behörighet i tvistemål som följer av arbetsavtalslagen eller arbetsavtal och inte heller på något sätt bestämmelsen i 39 § lagen om arbetsdomstolen. Sålunda kan arbetsdomstolen fortsättningsvis på begäran av andra domstolar ge utlåtanden i mål vars avgörande förutsätter särskild kännedom om kollektivavtalsförhållanden, t.ex. i sådana tvistemål gällande tolkningen av bestämmelserna i ett kollektivavtal som behandlas vid en allmän domstol.

Bestämmelser om arbetsdomstolens sammansättning vid behandlingen av ärenden som gäller fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan skall ingå i 8 § lagen om arbetsdomstolen. I detta sammanhang föreslås att bestämmelsen ändras så att sammansättningen skall vara sådan att majoriteten består av ledamöter som inte företräder arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.

10 §. *Besvärsmätt.* Enligt paragrafen skall besvärsmätt i nämndens beslut tillkomma varje arbetsgivare och arbetstagarare vars rättsliga ställning i anställningsförhållandet är beroende av kollektivavtalets allmänt bindande

verkan. På grund av kollektivavtalets karaktär föreslås att besvärsmålsrätt också skall tillkomma de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har ingått kollektivavtalet i fråga.

11 §. *Besvärstid*. I paragrafen föreslås bestämmelser om den tid inom vilken besvär skall anföras över beslut av nämnden gällande ett kollektivavtals allmänt bindande verkan. Det föreslås att besvärstiden i överensstämmelse med förvaltningsprocesslagen (586/1996) skall vara 30 dagar. Besvärstiden föreslås börja när nämnden i enlighet med 8 § har publicerat sitt beslut i Officiella tidningen.

I syfte att påskynda behandlingen av besvären föreslås att besvären skall tillställas registratörskontoret vid det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsärenden för vidarebefordran till nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Nämnden skall sända besvärshandlingarna samt sitt i 36 § 1 mom. förvaltningsprocesslagen avsedda utlåtande över dem till arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolens beslut om ett kollektivavtals representativitet är slutgiltigt, liksom även andra beslut av arbetsdomstolen. Således kan ändring sökas enbart genom extraordinära rättsmedel.

Särskilda bestämmelser

12 §. *Ärendenas brådskande natur*. Enligt paragrafen skall såväl nämnden som arbetsdomstolen behandla ärenden som gäller fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan i brådskande ordning efter det att myndigheterna har fått de uppgifter som är nödvändiga för beslutsfattandet. Bestämmelser om anhängiggörande av ärenden som gäller fastställande av allmänt bindande verkan i nämnden ingår i 4 §.

13 §. *Publicering av besluten i en föreskriftssamling*. Ett lagakraftvunnet beslut av nämnden och likaså beslut av arbetsdomstolen skall utan dröjsmål publiceras i en sådan föreskriftssamling som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och som justitieministeriet svarar för. Det skall vara nämndens uppgift att se till att besluten publiceras. Därför skall arbetsdomsto-

len utan dröjsmål tillstålla nämnden beslut som gäller fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan för publicering.

Nämnden skall lämna in besluten om kollektivavtals allmänt bindande verkan för införande i den föreskriftssamling som justitieministeriet svarar för på det sätt som bestäms i statsrådets förordning om ministeriernas och andra myndigheters föreskriftssamlingar (259/2000). Besluten om fastställande av allmänt bindande verkan skall föras in i föreskriftssamlingen både på finska och svenska.

För att medborgarna skall kunna få information om var ett kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande finns tillgängligt föreslås att det i den föreskriftssamling som avses i paragrafen också skall publiceras information om var det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats i elektronisk form liksom även om det var man kan få ytterligare uppgifter om kollektivavtalet på finska och svenska. Bestämmelser om nämndens skyldighet att publicera de allmänt bindande kollektivavtalen i förteckningen över allmänt bindande kollektivavtal ingår i 14 §.

14 §. *Publicering av kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande*. Enligt 2 kap. 7 § i den föreslagna arbetsavtalslagen skall arbetsgivaren som ett minimivillkor gällande sina anställningsförhållanden iakttä bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal. I 13 kap. 10 § arbetsavtalslagen föreslås att arbetsgivaren skall hålla det allmänt bindande kollektivavtalet fritt tillgängligt för arbetstagarna på arbetsplatsen. Därför behövs sådana bestämmelser om publicering av allmänt bindande kollektivavtal som gör det möjligt för arbetsgivaren att uppfylla ovan avsedda skyldigheter.

För att trygga att de allmänt bindande kollektivavtalen finns tillgängliga föreslås att nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall se till att ett kollektivavtal som genom ett lagakraftvunnet beslut har fastställts som allmänt bindande förs in i förteckningen över allmänt bindande kollektivavtal så, att de avgiftsfritt är tillgängliga för var och en i det allmänna datanätet. Dessutom skall det ges information om att ytterligare uppgifter på finska eller svenska om det allmänt bindande kollektivavtalets

fås hos nämnden. Nämnden skall således se till att ett kollektivavtal som genom nämndens lagakraftvunna beslut eller arbetsdomstolens beslut har fastställts som allmänt bindande i sin helhet finns tillgängligt på ett sådant datanät där var och en har möjlighet att söka information. För detta finns inte några upphovsrättsliga hinder, eftersom de kollektivavtalstexter som tas som bilagor till beslut som fattats av en myndighet eller som citeras i ett sådant beslut inte enligt 9 § upphovsrättslagen (404/1961) är föremål för upphovsrätt.

15 §. *Arvoden.* I paragrafen föreslås en bestämmelse om bemyndigande när det gäller de arvoden som skall betalas till nämndens ordförande, medlemmar och sekreterare. Arvoden betalas i enlighet med de bestämmelser som det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor utfärdar.

16 §. *Ikraftträdande.* Lagen föreslås träda i kraft samtidigt som den föreslagna arbetsavtalslagen. Dessutom föreslås att åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan den träder i kraft. För att den nämnd som avses i lagen skall kunna inleda sitt uppdrag så snabbt som möjligt efter det att lagen trätt i kraft föreslås att åtgärder för tillsättande av nämnden och för organisering av dess verksamhet skall kunna vidtas redan innan lagen träder i kraft.

17 §. *Övergångsbestämmelse.* Enligt 14 kap. 3 § 2 mom. i den föreslagna arbetsavtalslagen skall 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal, som gäller när arbetsavtalslagen träder i kraft, tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft. Övergångstiden uppskattas ta 18 månader från det att nämnden har tillsatts. För att de bestämmelser i den föreslagna arbetsavtalslagen som gäller allmänt bindande kollektivavtal skall kunna tillämpas så snart som möjligt föreslås för nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan en tidsfrist på 18 månader inom vilken nämnden skall fatta beslut om allmänt bindande verkan för de kollektivavtal som har tillställts den och som gäller när denna lag träder i kraft. Tiden räknas från det att nämnden har tillsatts.

1.3. Lag om unga arbetstagare

3 §. *Arbetsavtal.* Enligt 1 mom. gäller i fråga om den som inte har fyllt 15 år att vårdnadshavaren kan ingå arbetsavtal på den ungas vägnar eller ge den unga tillstånd att själv ingå avtalet. Bestämmelser om rätten för sådana arbetstagare som fyllt 15 år att själva ingå arbetsavtal finns däremot i 5 § lagen om arbetsavtal, där det sägs att minderårig som fyllt 15 år får såsom arbetstagare själv ingå samt uppsäga och häva arbetsavtal.

I bestämmelserna om omyndigs arbetsavtal i 1 kap. 6 § arbetsavtalslagen föreslås i fråga om arbetsavtal för arbetstagare som inte fyllt 18 en hänvisning till lagen om unga arbetstagare. Eftersom det i denna lag inte finns någon bestämmelse om rätten för unga som fyllt 15 år att själva ingå arbetsavtal, föreslås att till 3 § 1 mom. fogas en bestämmelse enligt vilken den som fyllt 15 år som arbetstagare själv skall få ingå, säga upp och häva arbetsavtal.

1.4. Lag om kollektivavtal

2 §. Eftersom 1 och 2 mom. bör ändras och ett nytt moment bör fogas till paragrafen, föreslås att hela paragrafen ändras. Paragrafens 1 mom. motsvarar i sak gällande 1 mom.

Enligt 2 mom. skall den som på arbetsgiversidan är part i avtalet inom en månad efter att det har undertecknats tillstålla det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över detta en kopia eller en teknisk upptagning av avtalet. Det föreslås att bestämmelsen ändras så att den som på arbetsgiversidan är part i avtalet skall sända avtalet i kopia och i elektronisk form till den myndighet som nämns ovan. Det är nödvändigt att kollektivavtalet sänds i elektronisk form så att de kollektivavtal som har fastställts som allmänt bindande kan föras in i elektronisk form på Internet där de kan läsas av alla som behöver dem.

Enligt 1 § i den föreslagna lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan genom sitt beslut fastställa om ett riksomfattande kollektivavtal på det sätt som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen är repre-

sentativt inom sitt tillämpningsområde eller att ett kollektivavtal inte kan anses vara representativt inom sitt tillämpningsområde enligt paragrafen. När nämnden fattar beslutet behöver den bl.a. uppgifter om antalet företag som omfattas av kollektivavtalet och antalet arbetstagare vid dem. Det föreslås därför att till 2 mom. fogas en bestämmelse om att den som på arbetsgivarsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal dessutom skall sända det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över detta uppgifter om antalet medlemsföretag samt om antalet arbetstagare hos dessa företag, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden. Om en enskild arbetsgivare särskilt avtalar skriftligen med en arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. om iakttagande av bestämmelserna i ett riksomfattande kollektivavtal, skall även denna arbetsgivare till den ovan avsedda myndigheten sända en utredning om antalet arbetstagare som omfattas av det avtal arbetsgivaren ingått. Då de kollektivavtal som ingåtts inom den offentliga sektorn inte kan bli tillämpliga inom den privata sektorn på basis av allmänt bindande verkan, behöver en offentlig arbetsgivare inte lämna de uppgifter som avses i paragrafen.

Paragrafens 3 mom. motsvarar gällande 3 mom. ändrat så, att kollektivavtalet även i de fall som avses i momentet skall sändas till den myndighet som avses i 2 mom.

Enligt 4 mom. skall den som på arbetsgavarsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal till den myndighet som avses i 2 mom. sända medlemsuppgifter över sina arbetstagare som är i arbete, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningar. Även denna information behövs när myndigheten bedömer om ett riksomfattande kollektivavtal är representativt för tillämpningsområdet så som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

I övergångsbestämmelsen föreslås att den som på arbetsgivar- och arbetstagersidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal som gäller vid lagens ikraftträdande skall lämna de uppgifter som avses i 2 § 2 och 4 mom. till det ministerium som ansvarar för tillsynen över arbetarskyddet inom en månad från lagens ikraftträdande. Den som på arbets-

givarsidan är bunden till kollektivavtalet skall likaså sända kollektivavtalet i elektronisk form till ministeriet inom en månad från lagens ikraftträdande.

1.5. Lag om arbetsdomstolen

1 §. I 9 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan föreslås bli bestämt att ändring i beslut av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan skall sökas hos arbetsdomstolen. Det är därför nödvändigt att foga ett nytt 3 mom. till 1 § lagen om arbetsdomstolen. I momentet föreslås bli bestämt att arbetsdomstolen skall handlägga och avgöra även i 9 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan avsedda besvär som gäller kollektivavtals allmänt bindande verkan.

8 §. I paragrafen finns bestämmelser om arbetsdomstolens beslutförhet. Besvärärenden som gäller kollektivavtals allmänt bindande verkan avviker till sin natur från övriga ärenden som handläggs vid arbetsdomstolen, vilka oftast gäller tvister på grund av eller i anslutning till giltigheten för arbets- och tjänstekollektivavtal och där rättegången vanligen förs mellan de avtalsslutande parterna. Även arbetsdomstolens nuvarande sammansättning baserar sig på detta. I 3 mom. föreslås därför en bestämmelse om arbetsdomstolens särskilda sammansättning vid behandlingen av ärenden som gäller allmänt bindande verkan. I besvärärenden som gäller kollektivavtals bindande verkan skall arbetsdomstolen vara beslutför med presidenten eller arbetsdomstolsrådet som ordförande och två ledamöter som avses i 2 § 2 mom. samt en ledamot från arbetsgavarsidan och en från arbetstagersidan närvarande. Medlemmar som inte representerar arbetsgivar- eller arbetstagarintressen står således i majoritet.

Till denna del baserar förslaget sig på 21 § grundlagen samt artikel 6 i konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (FördrS 19/1990, den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna). Enligt artikeln skall envar vara berättigad till en rättvis och offentlig

rättegång inom skälig tid och inför en oavhängig och opartisk domstol, som upprättats enligt lag, när det gäller att pröva hans rättigheter och skyldigheter. En specialbestämelse om arbetsdomstolens sammansättning behövs för att säkerställa en oavhängig rättegång enligt konventionen om de mänskliga rättigheterna i synnerhet i sådana fall där intressena för den enskilda arbetsgivare eller arbetstagare som söker ändring kan eller åtminstone ser ut att stå i strid med kollektivavtalssystemet och intressena för de parter som är bundna av det.

38 §. Arbetsdomstolen behandlar ärenden som avses i lagen om arbetsdomstolen som förstainstansrätt, och därför har lagens bestämmelser om behandlingen av ärenden skrivits med tanke på rättegång i förstainstansrätt. De är inte till alla delar direkt tillämpliga vid behandlingen av besvär över förvaltningsbeslut som fattats av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. I lagen finns inte heller några bestämmelser om sökande av ändring.

Behandlingen av besvärärenden vid arbetsdomstolen är i första hand en förvaltningsprocess. Principerna för förvaltningsprocesser bör således i tillämpliga delar kunna tillämpas även vid arbetsdomstolsförfarande. Förvaltningsprocesslagen (586/1996) tillhandahåller också användbara regler för handläggningen av besvär vid arbetsdomstolen även utan att särskilda bestämmelser om själva proceduren tas in i lagen om arbetsdomstolen.

Många av bestämmelserna i förvaltningsprocesslagen motsvarar redan för närvarande den praxis som tillämpas vid arbetsdomstolen. Det är dock nödvändigt att ta in en hänvisningsbestämelse till förvaltningsprocesslagen, så att dess bestämmelser om besvärskrifter, behandlingen och utredningen av besvärärenden liksom rättegångskostnaderna kan tillämpas även vid arbetsdomstolen. Förvaltningsprocesslagen känner inte till muntlig beredning eller huvudförhandling, men dess bestämmelser om muntlig behandling motsvarar i sak bestämmelserna om huvudförhandling i lagen om arbetsdomstolen. I övrigt kan det praktiska förfarandet i tämligen hög grad motsvara det nuvarande förfarandet vid arbetsdomstolen. Rättegångskostnaderna vid

besvärärenden bestäms enligt förvaltningsprocesslagen.

Den behövliga hänvisningen till förvaltningsprocesslagen föreslås fogad till 38 §. Samtidigt föreslås att mellanrubriken före 38 § upphävs och att en ny mellanrubrik infogas före 39 § (Särskilda bestämmelser).

1.6. Lag om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer

6 §. *Avgiftsfria prestationer.* Vid arbetsdomstolen, liksom vid de andra högsta domstolarna, är rättegångsavgiften för närvarande 1 000 mk. Med beaktande av karaktären hos besvär som gäller fastställande av kollektivavtals bindande verkan är det dock motiverat att arbetsdomstolens beslut i ärenden som gäller allmänt bindande verkan är avgiftsfria för den som anfört besvär. Med stöd av detta föreslås bli bestämt att handläggningsavgifter enligt lagen inte skall uppbäras vid arbetsdomstolen i ärenden enligt 1 § 3 mom. lagen om arbetsdomstolen.

1.7. Lag om utkomstskydd för arbetslösa

12 §. *Självrisktid.* I paragrafen föreslås ett nytt 3 mom., med bestämmelser om undantag för en arbetslös arbetssökandes självrisktid i sådana fall då han eller hon i själva verket blir tillfälligt arbetslös på grund av andras stridsåtgärder. Tillämpningen av undantagsbestämmelsen förutsätter att stridsåtgärden inte är beroende av parterna i arbetsavtalet och att den inte påverkar personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden.

Lagförslaget syftar inte till att i övrigt ändra självrisktiden för arbetslöshetsdagpenning. Enligt 12 § 1 mom. åläggs självrisktiden en gång per maximal utbetalningstid för arbetslöshetsdagpenning enligt 26 §. Om en person t.ex. på grund av permittering redan har en självrisktid som fortfarande gäller, tillämpas bestämmelsen över huvud taget inte. Om personen senare för första gången söker arbetslöshetsdagpenning för en tid då det inte längre föreligger några hinder för utförande

av arbete enligt vad som beskrivs ovan, skall han likaså åläggas självrisktid.

För att en arbetstagare skall få arbetslöshetsdagpenning skall han eller hon anmäla sig som arbetssökande hos Arbetskraftsbyrån. Han eller hon skall antingen redan i samband med anmälan som arbetssökande eller på uppmaning av Arbetskraftsbyrån genom ett intyg av arbetsgivaren påvisa att hinder för utförande av arbete föreligger liksom övriga förutsättningar. Arbetskraftsbyrån ger arbetssökanden ett utlåtande om de Arbetskraftspolitiska förutsättningarna för erhållande av dagpenning. Utlåtandet är bindande för betalaren, dvs. arbetslöshetskassan eller folkpensionsanstalten. Det är först betalaren som i fråga om självrisktiden på ansökan meddelar ett besvärsgillt beslut i fråga om självrisktiden.

17 §. *Rätt till jämkad arbetslöshetsdagpenning.* I en ny 8 punkt som föreslås fogat till 1 mom. finns bestämmelser om rätt till jämkad dagpenning i en situation som avses i 12 § 3 mom., då en person i praktiken befinner sig i en situation som kan jämföras med permittering. Under tiden utan lön har en sådan person rätt till arbetslöshetsdagpenning trots en gällande anställning, om de övriga villkoren för beviljande av dagpenning uppfylls.

Ett motsvarande tillägg föreslås i 2 mom. Rätten till dagpenning gäller inte för en sådan person som avses ovan vars arbetstid under en granskningsperiod om en vecka överstiger 75 % av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete. Eftersom det är fråga om situationer som kan jämföras med permittering, används granskningsperioden en vecka när arbetstiden granskas.

Dessutom föreslås att hänvisningsbestämmelserna till lagen om arbetsavtal i 4 a, 9 och 9 a § samt 17 § 1 mom. ändras så att de motsvarar bestämmelserna i den nya arbetsavtalslagen.

1.8. Lag om arbetsmarknadsstöd

22 a §. *Självrisktid.* I lagen om arbetsmarknadsstöd föreslås motsvarande undantagsbestämmelser om självrisktiden som i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. De föreslagna ändringarna gällande jämkad arbetslöshets-

dagpenning tillämpas inom arbetsmarknadsstödet med stöd av en hänvisningsbestämmelse i 23 § 3 mom.

Dessutom föreslås att hänvisningsbestämmelserna till lagen om arbetsavtal i 6, 7 och 12 a § ändras så att de motsvarar motsvarande paragrafer i arbetsavtalslagen.

1.9. Sjukförsäkringslag

23 g §. I paragrafen sägs att till en försäkrad som är havande betalas särskild moderskapspenning, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet. Förmånen förutsätter dessutom att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i lagen om arbetsavtal och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet.

I 2 kap. 3 § arbetsavtalslagen föreslås bli bestämt att om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, bör arbetsgivaren för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkeskunskap. Till skillnad från gällande lag föreslås att arbetsgivaren skall sträva efter att flytta arbetstagaren till andra uppgifter oberoende av vilken eller hurdan faktor i arbetet eller arbetsförhållandena som kan medföra fara för den gravida arbetstagaren eller fostret.

Eftersom förutsättningarna för erhållande av särskild moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen har kopplats till bestämmelsen om arbetsgivarens arbetsarskyddsskyldighet i arbetsavtalslagen, föreslås att 23 g § 1 mom. sjukförsäkringslagen ändras så att till en försäkrad som är havande skall betalas särskild moderskapspenning, om hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden medför risk för hennes eller fostrets hälsa och om riskfaktorn i arbetet eller arbetsförhållandena inte kan elimineras. I likhet med gällande lag skall erhållande av särskild moderskapspenning fortfarande förutsätta att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det

sätt som avses i arbetsavtalslagen eller sjömanslagen och att den försäkrade av den orsaken måste vara borta från arbetet.

1.10. Arbetstidslag

10 §. *Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.* I 1 mom. finns bestämmelser om de arbetstagarrepresentanter som kan ingå arbetsplatsvisa avtal om den ordinarie arbetstiden. Det föreslås att momentet ändras så att bestämmelserna om förtroendeombud i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen beaktas. Om det på arbetsplatsen inte finns någon förtroendeman som avses i kollektivavtalet, skall ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen kunna ingå ett lokalt avtal i egenskap av arbetstagarrepresentant. Likaså skall personalen eller en personalgrupp särskilt kunna välja sin representant och befullmäktiga honom eller henne att ingå ett avtal som avses i paragrafen. I paragrafrubriken föreslås en ändring av teknisk natur.

21 §. *Nödarbete.* Enligt 3 mom. skall arbetsgivaren ge den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan om nödarbete. Det föreslås att momentet ändras så att bestämmelserna om förtroendeombud i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen beaktas. Med stöd av bestämmelsen skall arbetsgivaren ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller, om inte heller något sådant har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan.

34 §. *Utjämningschema för arbetstiden.* I 2 mom. sägs att när arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningschemat för arbetstiden skall han ge arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller, om det inte heller finns någon arbetarskyddsfullmäktig på arbetsplatsen, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Det föreslås att momentet ändras så att utkastet till utjämningschema för arbetstiden skall uppvisas för den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom.

eller, om en sådan inte har valts, för arbetstagarna.

37 §. *Arbetstidsbokföring.* I 2 mom. sägs att arbetstidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant har ingått med stöd av 10 och 12 § skall på begäran uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt för arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har utsetts, för arbetarskyddsfullmäktigen. Det föreslås att momentet ändras så att arbetstidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som med stöd av 10 och 12 § har ingåtts mellan arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant eller arbetstagaren skall på begäran uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt för den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom.

40 §. *Stadgandenas tvingande natur och undantag genom rikstäckande kollektivavtal.* Det föreslås att paragrafen ändras så att det endast föreskrivs om rätten för med stöd av 4 § lagen om kollektivavtal bundna arbetsgivare att tillämpa i paragrafen avsedda från lagen avvikande bestämmelser i kollektivavtalet. I 40 a § föreslås således särskilda bestämmelser om rätten för arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal att tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avses i paragrafen. Ändringen förtydligar ställningen för arbetsgivare som iakttar ett kollektivavtal på olika grunder. Strukturen i förslagen till bestämmelser motsvarar strukturen i 13 kap. 7 och 8 § arbetsavtalslagen. I paragrafrubriken föreslås en ändring av teknisk natur.

Det föreslås dessutom att paragrafen ändras så att tiden för väckande av talan genom avtal mellan de föreningar som avses i bestämmelsen får förkortas högst så att den är minst sex månader lång. Bestämmelsen motsvarar 13 kap. 7 § i den föreslagna arbetsavtalslagen.

40 a §. *Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal.* På de grunder som anförs ovan föreslås bestämmelser om rätten för en arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser enligt 40 § i anställningar för arbetstagare som omfattas av avtalets tillämpningsområde. Det föreslås bli

bestämt att en arbetsgivare som skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal skall få iakttä sådana bestämmelser i kollektivavtalet som ingåtts med stöd av 40 §, från arbetstidslagen avvikande bestämmelser i kollektivavtalet, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal.

Efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft får en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal tillämpa de bestämmelser som avses i paragrafen på samma sätt som en arbetsgivare som skall iakttä kollektivavtalet enligt 4 § lagen om kollektivavtal.

Dessutom föreslås att hänvisningsbestämmelserna i 1 § 1 mom., 15 § 1 mom. och 38 § 3 mom. ändras så att de motsvarar bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

1.11. Semesterlag

16 §. *Stadgandenas ovillkorlighet.* På samma grunder som det föreslås att 40 § arbetstidslagen ändras föreslås i 16 § bestämmelser som gäller endast sådana arbetsgivares rätt att tillämpa i paragrafen avsedda från lagen avvikande bestämmelser i kollektivavtal vilka är bundna enligt 4 § lagen om kollektivavtal.

16 a §. *Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal.* På samma sätt som i 40 a § arbetstidslagen föreslås bestämmelser om rätten för en arbetsgivare som skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal med stöd av 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen att i anställningar för arbetstagare som hör till avtalets tillämpningsområde tillämpa de bestämmelser i kollektivavtalet som avses i 16 §. En arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal skall få iakttä de bestämmelser i kollektivavtalet som ingåtts med stöd av 16 §, från semesterlagen avvikande bestämmelser i kollektivavtalet, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal.

Efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft får en arbetsgivare som iakttar det allmänt bindande kollektivavtalet tillämpa de bestämmelser som avses i paragrafen på samma sätt som en arbetsgivare som iakttar kollektivavtalet enligt 4 § lagen om kollektivavtal.

Dessutom föreslås att bestämmelsen i 1 § om tillämpningsområdet ändras så att det hänvisas till 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen. Likaså föreslås att terminologin i 3 § om semesterns längd ändras så att det i 5 mom. 5 punkten i stället för särskild moderskapsledighet eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet hänvisas till motsvarande ledigheter. Dessutom föreslås att 12 punkten ändras så att i fråga om läroavtalsförhållanden hänvisas till lagen om yrkesutbildning.

1.12. Lag om studieledighet

13 §. I paragrafen bestäms om rätten att avvika från 4—10 § genom arbets- och tjänstekollektivavtal. Det föreslås att 2 mom. ändras så att där endast bestäms om rätten för en med stöd av 4 § lagen om kollektivavtal bunden arbetsgivares rätt att tillämpa de från lagen avvikande kollektivavtalsbestämmelser som avses i paragrafen. I en nya 13 a § föreslås bestämmelser om rätten för en arbetsgivare som skall iakttä ett kollektivavtal med stöd av 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen att i anställningar för arbetstagare som hör till avtalets tillämpningsområde tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 13 §. Förslaget stämmer överens med de ändringar som föreslås i arbetstidslagen och semesterlagen.

1.13. Lagförslagen 13—18

I vissa lagar inom arbetsrättens område finns bestämmelser om ställningen och rättigheterna för förtroendemän som företräder arbetstagarna, arbetarskyddsfullmäktige eller andra personalrepresentanter. Bestämmelserna om arbetstagarrepresentanterna avviker i någon mån från varandra, men en allmän regel är att vid behandlingen av frågor som gäller anställningar har en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal eller en kontaktman företräde framför andra representanter.

I 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen föreslås bestämmelser om ett förtroendeombud som företräder arbetstagarna. Ett förtroendeombud skall kunna väljas när arbetstagarna inte har någon förtroendeman med stöd av ett kollektivavtal. I de fall då förtroendemannen nämns

som arbetstagarrepresentant i lagen, skall ett förtroendeombud som valts till arbetstagarrepresentant ha samma ställning som de övriga arbetstagarrepresentanter som nämns i bestämmelserna.

Med stöd av vad som anförts ovan föreslås att bestämmelserna om arbetstagarrepresentanter i samarbetslagen (lagförslag 13), lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (lagförslag 14), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (lagförslag 15), lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (lagförslag 16), lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (lagförslag 17) samt strafflagen (lagförslag 18) ändras så att ett omnämnande av det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen fogas till omnämningarna av andra arbetstagarrepresentanter. I bestämmelsen om kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter i 47 kap. 4 § strafflagen föreslås utöver ett omnämnande av förtroendeombudet även ett omnämnande av en personalrepresentant som avses i 5 § samarbetslagen.

Enligt den finskspråkiga ordalydelsen i 47 kap. 5 § strafflagen kan en arbetsgivare eller en företrädare för denne eller en arbetstagarrepresentant bestraffas för kränkning av arbetstagares organisationsfrihet. Enligt den svenskspråkiga författningstexten kan däremot bara en arbetsgivare eller en företrädare för denne tilldömas det straff som avses i paragrafen. Enligt beredningsdokumenten (RP 94/1993 rd) till bestämmelsen var det en av de viktigaste nyheterna att även en arbetstagarrepresentant kan dömas till böter för kränkning av en annan arbetstagares organisationsfrihet. I samband med ändringen av 47 kap. 5 § 1 mom. 2 punkten föreslås därför att den svenskspråkiga ordalydelsen i det inledande stycket ändras så att den motsvarar den finskspråkiga versionen.

Eftersom en förtroendemans som valts med stöd av ett kollektivavtal och på motsvarande sätt en kontaktman redan med stöd av en uttrycklig bestämmelse i lagen om arbetsavtal har företrädare framför ett förtroendeombud, medför ändringarna inte några förändringar i gällande praxis i fråga om den inbördes ställningen för olika arbetstagarrepresentanter.

Uppsägningsskyddet för en arbetarskydds-

fullmäktig liksom för en personalrepresentant enligt samarbetslagen och lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning har bestämts i enlighet med 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal. Med stöd av detta föreslås att 11 § 4 mom. lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden, 11 e § samarbetslagen och 11 § lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning ändras så att det i lagrummen hänvisas till 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen, där det bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud.

1.14. Lagförslagen 19—33

I samband med revideringen är avsikten att de bestämmelser i lagarna där det hänvisas till lagen om arbetsavtal ändras så att det hänvisas till motsvarande bestämmelser i den nya arbetsavtalslagen. I de lagar som nämns i detta avsnitt föreslås inte några andra ändringar. Till denna del är det fråga om ändringar av teknisk natur.

Det föreslås att hänvisningsbestämmelserna i följande lagrum ändras: 1 § 2 mom., 12 § 2 mom., 28 § 1 mom. och 29 § 1 mom. lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977, lagförslag 19), 1 § 1 mom., 2 §, 6 § 1 mom. och 8 § 2 mom. lagen om utstationerade arbetstagarrepresentanter (1146/1999, lagförslag 20), 27 § personalfondslagen (814/1989, lagförslag 21), 18 § 1 och 2 mom. lagen om yrkesutbildning (630/1998, lagförslag 22), 2 § 2 mom. lagen om försök med alterneringsledighet (1663/1995, lagförslag 23), 4 § och 9 § 2 mom. lönegarantilagen (866/1998, lagförslag 24), 7 c § 1 mom. lagen om pension för arbetstagarrepresentanter (395/1961, lagförslag 25), 13 b § 2 mom. lagen om pension för arbetstagarrepresentanter i kortvariga arbetsförhållanden (134/1962, lagförslag 26), 11 a § 2 mom. lagen om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagarrepresentanter (662/1985, lagförslag 27), 20 a § 2 mom. lagen om pension för lantbruksföretagare (467/1969, lagförslag 28), 50 § 2 mom. lagen om sjömanspensioner (72/1956, lagförslag 29), 7 b § 1 mom. lagen om statens pensioner (280/1966, lagförslag 30), 16 a § 1 och 4 mom. lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948, lagförslag 31), 1 § 4 mom. familjevårdarlagen (312/1992, lagför-

slag 32) samt 92 § 2 mom. lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995, lagförslag 33).

2. Ikraftträdande

Det föreslås att lagen om arbetsavtal ändras i sin helhet. Med beaktande av utbildningsbehoven bör det därför reserveras skälig tid för arbetsavtalslagens ikraftträdande efter det att lagen har antagits och blivit stadfäst. Å andra sidan bör också tidpunkten för de nya kollektivavtalens ikraftträdande beaktas då beslut om lagens ikraftträdande fattas.

Det föreslås att lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall träda i kraft samtidigt som den föreslagna arbetsavtalslagen. Åtgärder som verkställigheten av lagen kräver får dock vidtas redan innan lagen träder i kraft. Genom denna bestämmelse säkerställs att statsrådet kan tillsätta nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan redan innan lagen träder i kraft. Nämnden kan likaså inleda sitt utredningsarbete genast när den har blivit tillsatt.

De övriga lagar som ingår i regeringens proposition föreslås träda i kraft samtidigt som den föreslagna arbetsavtalslagen.

3. Lagstiftningsordning

Arbetsavtalslagen hör till den centrala lagstiftningen med avseende på individernas rättsställning och till den ansluter sig många betydelsefulla frågor med tanke på grundlagen. Grundlagsbestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna har beaktats vid beredningen av förslagen till bestämmelser i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna om diskrimineringsförbud och kraven på lika behandling i 2 kap. gällande arbetsgivarens förpliktelser samt å andra sidan bestämmelserna om grunderna för upphävande av arbetsavtal står i samklang med vad som i 6 § grundlagen bestäms om jämlikhet och diskrimineringsförbud. Bestämmelserna om församlingsrätt och föreningsfrihet stämmer likaså överens med motsvarande bestämmelser i grundlagen. Bestämmelsen om egendomsskydd i 15 § grundlagen har beaktats bl.a. i övergångsbestämmelsen i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen om näringsfrihet i

grundlagen har likaså beaktats bl.a. i bestämmelserna om arbetstagarnas förpliktelser.

Enligt 18 § 3 mom. grundlagen skall ingen få avskedas från sitt arbete utan laglig grund. Bestämmelsen har ansetts förutsätta att man i lag nämner de grunder som gör uppsägning, hävning eller återgång av ett arbetsavtal möjligt. För parterna i ett anställningsförhållande innebär bestämmelsen att enbart i lag reglerade grunder berättigar till avsked från arbetet (se RP 309/1993 rd s. 73). I grundlagsutskottets förfarande har det senare konstaterats att bestämmelsen omfattar alla sådana fall där en anställd persons arbete i själva verket avslutas mot hans eller hennes vilja (se GrUB 11/1996 rd). På grund av den nämnda bestämmelsen i grundlagen har de bestämmelser om grunderna för permittering, uppsägning och hävning som föreslås i arbetsavtalslagen en viktig principiell betydelse.

I 13 kap. arbetsavtalslagen föreslås bestämmelser om sådana fall i fråga om vilka överenskommelser om avvikelser från lagen kan träffas genom kollektivavtal. Hit hör bl.a. ersättningsansvaret i anslutning till olaglig uppsägning och tidsfristen för väckande av talan gällande fordran föranledd av anställningen. Enligt 80 § 1 mom. grundlagen skall bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter utfärdas genom lag. Rätten till skadestånd utgör ett viktigt led i påföljderna i anslutning till att anställningar sägs upp. På motsvarande sätt kan regleringen av tiden för väckande av talan ses som ett viktigt led i den rättsskyddshelhet vars tryggnad avses i 21 § grundlagen. Det föreslås därför att rätten att avtala om tiden för väckande av talan begränsas så att tiden skall vara minst sex månader.

I 17 § grundlagen föreskrivs om rätt till eget språk. Genom bestämmelsen tryggas vars och ens rätt att hos myndigheter i egen sak använda sitt eget språk, antingen finska eller svenska, samt att få expeditioner på detta språk. I lagen finns också bestämmelser om skyldigheten att publicera bestämmelser och föreskrifter både på finska och svenska. I 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen föreslås en bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att som minimivillkor i arbetstagarnas anställningsförhållanden iakttä bestämmelserna i ett

kollektivavtal som har fastställts som allmänt bindande. Bestämmelserna i ett kollektivavtal är sådana avtalsbestämmelser som efter att de har fastställts skall tillämpas som normer på det sätt som föreskrivs i lagen. Rätten att ingå kollektivavtal och avtalsfriheten när det gäller dem kan härledas ur den fackliga föreningsfriheten som tryggas i 13 § 2 mom. grundlagen och därutöver skyddas den av olika internationella konventioner som binder Finland (se RP 309/1993 rd, s. 64—65). Att myndigheterna skulle börja göra och publicera översättningar av avtalen rimmar illa med detta. Å andra sidan kan organisationerna inte heller åläggas att ingå avtalen på två språk. I lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan föreslås där-

för att nämnden skall vara skyldig att ge ytterligare information om avtalen på finska och svenska.

Så som framförts ovan är förslaget med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna förenat med principiellt viktiga frågor som delvis lämnar utrymme för tolkningar. Regeringen anser dock att lagförslaget torde kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Regeringen önskar dock att riksdagen överväger om grundlagsutskottets utlåtande bör inhämtas om de lagförslag som ingår i propositionen.

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

1.

Arbetsavtalslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana avtal (*arbetsavtal*) genom vilka en arbetstagare personligen eller arbetstagarna tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

Denna lag skall tillämpas fastän vederlag inte avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag.

Enbart det att arbetet utförs hemma hos arbetstagaren eller på en plats som arbetstagaren valt eller att arbetet utförs med arbetstagarens redskap eller maskiner är inte hinder för tillämpning av lagen.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte

1) på offentligrättsliga anställningar eller på fullgörandet av offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet,

2) på sedvanliga fritidsaktiviteter, eller

3) på ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det bestäms särskilt om avtalet genom lag.

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen eller skriftligen.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid samt sådana på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning har ingåtts för viss tid skall anses gälla tills vidare.

4 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst fyra månader. Ordnar arbetsgivaren för arbetstagaren i anslutning till arbetet särskild utbildning, som utan avbrott varar över fyra månader, kan prövotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, skall arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsgivaren får dock inte häva arbetsavtalet på sådana grunder

som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden eller efter att ha försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom. i denna paragraf.

5 §

Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när de anställningsförmånerna bestäms.

6 §

Omyndigs arbetsavtal

Bestämmelser om rätten för den som inte fyllt 18 år att ingå arbetsavtal samt om rätten för en ung persons vårdnadshavare att häva ett arbetsavtal som den unga ingått finns i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999) får själv ingå och upphäva sitt arbetsavtal.

7 §

Överföring av rättigheter och skyldigheter

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

En fordran som förfallit kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna förpliktelser som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas.

8 §

Arbetstagarens biträde

Om arbetstagaren med samtycke av arbetsgivaren har anlitat ett biträde för uppfyllande av de förpliktelser som härrör från arbetsavtalet, står även biträdet i anställningsförhållande till den arbetsgivare som gett sitt samtycke.

9 §

Ställföreträdare för arbetsgivaren

Arbetsgivaren kan sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren i sin uppgift orsakar arbetstagaren skada genom fel eller försumelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättande av den skada som uppkommit.

10 §

Överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell helhet därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna helheten efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid överlåtelse av en rörelse som avses i 1 mom. skall de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen övergå på rörelsens nya ägare eller innehavare. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller av anställningsförhållandet beroende fordran av annat slag, om den har förfallit före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en arbetstagarens fordran som förfallet till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats.

När ett konkursbo överlåter en rörelse ansvarar förvärvaren inte för en arbetstagares

lönefordran eller av anställningsförhållandet beroende fordran av annat slag, utom om det bestämmande inflytandet i den rörelse som försatts i konkurs och i den rörelse som är förvärvare vid överlåtelsen utövas eller har utövats av samma personer med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang.

2 kap.

Arbetsgivarens förpliktelser

1 §

Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagens verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga och att avancera i yrket.

2 §

Diskrimineringsförbud och opartisk behandling

Arbetsgivaren får inte utan grundad anledning 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).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd ofördelaktigare anställningsvillkor tillämpas än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Arbetsgivaren skall även i övrigt behandla arbetstagarna opartiskt, om det inte finns

godtagbara skäl till att avvika från detta.

Arbetsgivaren skall iakttä det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

3 §

Arbetskydd

Arbetsgivaren skall sörja för arbetskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete (299/1958) och med stöd av den utfärdade bestämmelser.

Om en gravid arbetstagaras arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkeskunskap. Bestämmelser om arbetstagarans rätt till särskild moderskapsledighet ingår i 4 kap. 1 §.

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

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

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom att hänvisa till en lag eller

ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandena. Av informationen skall åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds,
- 3) giltighetstiden för ett arbetsavtal på viss tid och grunden för att det ingåtts på viss tid,
- 4) provotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetet,
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 9) den regelbundna arbetstiden,
- 10) hur semestern bestäms,
- 11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, dessutom hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovninng av arbetstagaren.

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

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som ar-

betsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, skall arbetstagaren ges sådan utbildning.

6 §

Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren skall enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare och heltidsanställda.

7 §

Kollektivavtals allmänt bindande verkan

Arbetsgivaren skall iakttä åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iakttä ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening får med undantag av vad som bestäms i 1 mom. tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

8 §

Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet

Om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså om den tid avtalet har allmänt bindande verkan och om tillhandahållandet av avtalen föreskrivs i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (/).

9 §

Kollektivavtal som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut arbetstagare till en annan arbetsgivare (*användarföretag*) och den arbetsgivare som hyrt ut arbetstagare inte är bunden av ett kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. eller skyldig att i sina anställningsförhållanden iakta något allmänt bindande kollektivavtal, skall i fråga om en hyrd arbetstagares anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

10 §

Minimilönen om kollektivavtal saknas

Om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal eller inget allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas i ett anställningsförhållande och arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

11 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än

en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren skall på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

12 §

Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

Om inte något annat avtalas, är arbetsgivaren skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete.

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte inverkar på arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön, dock för högst sju dagar.

Arbetsgivaren får från den lön som enligt 1 och 2 mom. skall betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt underlåtit att förtjäna. Vid avdrag från lönen skall arbetsgivaren iakta det som i 17 § i detta kapitel bestäms om begränsning av kvittningsrätten.

13 §

Lönebetalningsperiod och betalningstid

Lönen skall betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Om grunden för tidlön är kortare tid än en vecka, skall lön betalas minst två gånger per månad och i andra fall en gång per månad. I arbete med prestationslön får lönebetalningsperioden vara högst två veckor, om inte prestationslönen betalas i samband med en månatlig lön. Om arbetet med prestationslön varar längre än en lönebetalningsperiod, skall för varje lönebetalningsperiod betalas en sådan del av lönen som bestäms enligt den tid som använts till arbetet.

Om en del av lönen betalas i form av vinstandel eller provision eller enligt någon liknande grund, får betalningsperioden för denna del vara längre än vad som anges ovan, dock högst 12 månader.

14 §

Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör

När anställningsförhållandet upphör avslutas även lönebetalningsperioden. Fördröjs betalningen av en fordran som föranleds av anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar.

Om en fordran som föranleds av anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något annat därmed jämförbart misstag, har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna endast om han eller hon har anmärkt om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde och arbetsgivaren inte har betalt fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. Rätt till lön för väntedagarna uppkommer i dessa fall från det att den betalningstid som reserverats för arbetsgivaren har löpt ut.

15 §

Lön som förfaller på exceptionell dag

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, räknas närmast föregående vardag som förfalldag.

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalningar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, räknas även i detta fall närmast föregående vardag som förfalldag.

16 §

Betalning av lön

Lönen skall betalas till arbetstagaren kontant eller, om så avtalats, till det penninginstitut som arbetstagaren angett. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för sistnämnda betalningssätt. Lönen skall betalas eller kunna tas ut på löns förfalldag.

När lönen betalas skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms skall framgå.

17 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningslagen (37/1895) och förordningen om skyddat belopp vid utmätning av lön (1031/1989) är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs främst till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

3 kap.

Arbetstagarens skyldigheter

1 §

Allmänna skyldigheter

Arbetstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sina befogenheter ger om arbetet. Arbetstagaren skall i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

2 §

Skydd i arbetet

Arbetstagaren skall iakttä den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

3 §

Konkurrerande verksamhet

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren inte förbereda av konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta ansvarar

vid sidan av arbetstagaren för skada som orsakas en tidigare arbetsgivare.

4 §

Affärs- och yrkeshemligheter

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Ansvarig för ersättande av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en hemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller hade bort veta att arbetstagaren handlade obehörigt.

5 §

Konkurrensförbudsavtal

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som skall börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal skall bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på den specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren har fått en skäligen ersättning för den bundenhet som

konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtal och om avtalsvites maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929).

4 kap.

Familjeledighet

1 §

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Moderskaps- och faderskapsledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. En arbetstagare får dock tidigare lägga moderskapsledigheten. En arbetstagare får också ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Dessa ändringar skall anmälas till arbetsgivaren så snart som möj-

ligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera skall omfatta minst 12 vardagar. Föräldraledigheten och dess längd skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad. Anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt göras två månader innan ledigheten börjar. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

2 §

Arbete under moderskapspenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningsperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspenningsperioden.

3 §

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern

eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Arbetstagaren skall anmäla vårdledigheten och dess längd till arbetsgivaren senast två månader före dess början. Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

4 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst 12 månader under de senaste 24 månaderna, kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det kalenderår då barnet börjar grundskolan. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte hålla partiell vårdledighet samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäligen arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall till arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller hon ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

5 §

Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

6 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat varaktigt i hans eller hennes hushåll boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får inte ta ut tillfällig vårdledighet samtidigt.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

7 §

Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lägga fram en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

8 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel.

Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

9 §

Återgång till arbetet

När de familjeledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

5 kap.

Permittering

1 §

Definition av permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingåtts på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbetet eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga regelbundna arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan per-

mitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 5 §.

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker till att säga upp arbetsavtalet, eller

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar för att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; förutsättningarna för arbete eller för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om det kan beräknas att det finns förutsättningar för högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel avtala om permittering på viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren hade rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendemans som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

3 §

Förhandsinformation och hörande av arbetstagaren

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt

på vilket den genomförs, begynnelse-tidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller till arbets-tagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelandet om permittering lämnats skall arbetsgivaren bereda arbetstagarna eller deras representant tillfälle att höras om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

4 §

Meddelande om permittering

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

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitterings-tiden är skyldig att betala lön till arbetstagen på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Om permitteringen gäller minst 10 arbetstagare, skall arbetsgivaren underrätta även arbets-kraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

5 §

Intyg om permittering

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagen ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till

permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringsens längd eller beräknade längd.

6 §

Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagare är permitterad tills vidare, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstages anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal oberoende av avtalstiden utan uppsägningstid. Om arbetstagen känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstages arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagen rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagen har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig anmälningstid.

Om arbetstagen säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagen rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett avtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, skall arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfaranden som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

Allmänna bestämmelser om uppsägningstider

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom en uppsägning som delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, skall i stället sex månaders uppsägningstid iakttas. Det kan avtalas att arbetsgivaren skall iaktta en längre uppsägningstid än arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för arbetsgivaren är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, får arbetstagaren iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

Om ett arbetsavtal får sägas upp utan uppsägningstid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift som pågår när meddelandet om uppsägning tillställs den andra avtalsparten.

3 §

Allmänna uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst tolv år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år.

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

4 §

Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden skall i ersättning till arbetstagaren betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

5 §

Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att

fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden löpt ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare skall erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och fortfarande är arbetsökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även förvärvaren av en rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

7 §

Arbetsintyg

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren på begäran rätt att av arbetsgivaren få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphör samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom 10 år från det anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande skall dock begäras senast inom fem år från det anställningsförhållandet upphörde.

Om mer än 10 år förflutit från det anställningsförhållandet upphörde, skall arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar skall arbetsgi-

varen ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskaäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som vägande sakskaäl till uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om vägande sakskaäl skall förhållandena för arbetsgivaren och arbetstagaren beaktas som en helhet.

Som vägande sakskaäl till uppsägning kan åtminstone inte anses

1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet,

2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,

3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,

4) tillgripande av de rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av an-

ställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal endast om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagarare för liknande uppgifter och inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

4 §

Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning

Arbetstagaren skall i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet.

Arbetsgivaren skall för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skäligen.

Om en arbetsgivare som i själva verket utöver bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller samfund med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang, inte kan erbjuda arbetstagaren sådant arbete som avses i 1 mom., skall arbetsgivaren reda ut om det är möjligt att fullgöra skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning genom att erbjuda arbetstagaren arbete i sådana andra företag eller samfund i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

5 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagarers arbetsavtal enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 1 kap. 10 §.

När arbetsgivaren överlåter sin rörelse på det sätt som avses i 1 kap. 10 §, får arbetstagaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i anställningsförhållandet eller oberoende av anställningsförhållandets längd säga upp arbetsavtalet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat arbetstagaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

6 §

Förvärvarens ansvar

Om ett arbetsavtal upphävs på grund av att arbetstagarers anställningsvillkor försämrats avsevärt till följd av överlåtelse av rörelsen, anses arbetsgivaren vara ansvarig för att anställningsförhållandet upphör.

7 §

Uppsägning i anslutning till saneringsförfarande

Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993), får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 §, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärjande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller

2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 § eller en programlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med ett saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 5 kap. 7 § 1 mom.

8 §

Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död

Om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivaren, har såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningsrätten skall utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avlidit.

9 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. På begäran av arbetsgivaren skall arbetstagaren lägga fram en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, såvida arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt.

10 §

Uppsägningskydd för förtroendemän och förtroendeombud

På de grunder som avses i 2 § i detta kapitel får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal eller ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3, 7 och 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemens eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkeskunskap eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne på det sätt som avses i 4 §.

11 §

Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid

På den uppsägningsgrund som avses i 3 § får arbetsgivaren med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt ombilda ett anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid.

8 kap.

Hävning av arbetsavtal

1 §

Hävningsgrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iaktas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens av arbetsavtalet eller lag beroende förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina av arbetsavtalet eller av lag beroende förpliktelser som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 §

Hävningsrättens upphörande

Hävningsrätten upphör, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 mom. föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde.

3 §

Rätt att anse anställningsavtalet hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

9 kap.

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

1 §

Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom en skäligen tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 7 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 §

Hörande av arbetstagare och arbetsgivare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 4 § eller av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetsgivaren beredas möjlighet att bli hörd om orsakerna till att arbetsavtalet upphävs. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetstagaren bereda arbetsgivaren möjlighet att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 §, skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunderna för uppsägningen.

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

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

4 §

Meddelande om upphävande av arbetsavtal

Meddelande om upphävande av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång fritidsperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller fritidsperioden.

När meddelandet om upphävande av ett ar-

betsavtal skickas per brev eller i elektronisk form anses den grund som avses i 1 kap. 4 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 8 kap. 1 § ha återopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

5 §

Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

10 kap.

Arbetsavtals ogiltighet och oskäliga villkor

1 §

Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagaren på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, är arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, såvida inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §

Oskäliga villkor

Skulle tillämpningen av ett villkor i arbetsavtalet stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §

Verkningarna av ett ogiltigt avtal

Om något villkor i ett arbetsavtal strider

mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigt, skall arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

Ogiltighet på grund av omyndighet

Så länge en omyndig arbetstagare fullgör sina avtalsförpliktelser får arbetsgivaren inte göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av att arbetstagaren är omyndig.

11 kap.

Arbetsavtal av internationell karaktär

1 §

På arbetsavtalet tillämplig lag

På ett arbetsavtal som har anknytning till flera än en stat tillämpas lagen i den stat som parterna har kommit överens om (*laghänvisning*). Överenskommelsen skall vara uttrycklig eller framgå tillräckligt klart av avtalsvillkoren eller omständigheterna i fallet. Parterna kan bestämma att den lag de valt skall tillämpas på hela avtalet eller bara på en del av det.

En laghänvisning som tagits in i ett arbetsavtal får inte leda till att arbetstagaren går miste om det skydd som ges honom eller henne genom tvingande bestämmelser i den lag som enligt 3 mom. skulle tillämpas i avsaknad av en laghänvisning.

Om det inte finns någon laghänvisning, tillämpas på arbetsavtalet lagen i den stat där arbetstagaren normalt arbetar för fullgörande av sina avtalsförpliktelser, fastän arbetstagaren tillfälligt sänts till en annan stat. Om arbetstagaren inte normalt arbetar endast i en enda stat, tillämpas på arbetsavtalet lagen i den stat där det verksamhetsställe är beläget som har anställt arbetstagaren. Om det dock av alla omständigheter framgår att arbetsavtalet har den närmaste anknytningen till någon annan stat, tillämpas lagen i denna andra stat.

2 §

Allmänna lagvalsregler

Utöver vad som bestäms i 1 § tillämpas på arbetsavtal av internationell karaktär den i Rom den 19 juni 1980 ingångna konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (*Romkonventionen*).

3 §

Utstationerade arbetstagare

Närmare bestämmelser om anställningsvilkorens miniminivå och arbetsförhållandena för arbetstagare som är utstationerade i Finland ingår i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999).

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

1 §

Allmän skadeståndsskyldighet

En arbetsgivare som uppsåtligen 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. Om ett arbetsavtal har upphävts i strid med grunderna i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap. bestäms ersättningsskyldigheten likväl i enlighet med 2 §.

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada skall ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 §.

Ersättningen för försummelse att iaktta uppsägningstid bestäms enligt 6 kap. 4 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att få lön för uppsägningstiden eller ersättning för en del av lönen

för uppsägningstiden finns i 5 kap. 7 § 3 mom.

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

En arbetsgivare som i strid med grunderna i denna lag har upphävt ett arbetsavtal skall föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Om arbetstagaren har upphävt arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 1 § på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning skall betalas minst tre och högst 24 månaders lön. För en förtroendemans som valts enligt ett kollektivavtal och för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § är maximibeloppet av ersättningen dock 30 månaders lön.

När ersättningen bestäms skall beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphör beaktas den tid som arbetstagaren beräknas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådana orsaker till upphävande av arbetsavtalet vilka arbetstagaren själv gett upphov till, förhållandena för arbetstagaren och arbetsgivaren i allmänhet samt andra liknande faktorer.

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal i strid med de grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § eller har hävt avtalet i strid med de grunder som anges i 1 kap. 4 § eller enbart i 8 kap. 1 §, skall bestämmelsen i 1 mom. om ersättningens minimibelopp inte tillämpas när ersättningen bestäms.

Vid förlikning som gäller en dom eller ett ersättningsbelopp skall särskilt bestämmas det bortfall av löneförmåner som arbetslösheten orsakat arbetstagaren och beloppet av ersättning för annan än ekonomisk skada.

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalningen av skadestånd och ersättning

Om arbetstagaren för en tid som hänför sig till arbetsgivarens skadeståndsskyldighet som avses i 1 eller 2 § har fått enligt förtjänsten avvägd arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984), avdras från den ersättning som tilldöms på grund av bortfallet av löneförmåner, såsom den del som inte baserar sig på arbetstagarens finansiering, högst 75 procent av den dagpenning som betalats till arbetstagaren. Arbetsgivaren skall föreläggas att till arbetslöshetsförsäkringsfonden betala det belopp som avdras enligt ovan.

På motsvarande sätt avdras från skadestånd som för bortfall av löneförmåner tilldöms en arbetstagare som erhållit grunddagpenning enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa högst 80 procent av den dagpenning som betalats till arbetstagaren och från ersättning som för bortfall av löneförmåner tilldöms en arbetstagare som erhållit arbetsmarknadsstöd enligt lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) beloppet av det betalda arbetsmarknadsstödet. Arbetsgivaren skall föreläggas att till folkpensionsanstalten betala det belopp som dras av.

Domstolen kan med hänsyn till arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden sänka det belopp som enligt 1 eller 2 mom. skall dras av från ersättningen eller helt låta bli att göra avdrag.

Domstolen skall sända en dom eller ett beslut som avses i denna paragraf och som vunnit laga kraft antingen till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller till folkpensionsanstalten för kännedom.

Om förlikning har träffats om det i 1 mom. avsedda beloppet av arbetsgivarens skadeståndsskyldighet, skall vid förlikningen beaktas vad som bestäms i 1 eller 2 mom. samt i 3 mom. Vid betalningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller folkpensionsanstalten av den ersättningsandel som bestämts vid förlikningen skall arbetsgivaren samtidigt sända en kopia av förlikningen.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

1 §

Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till tillåtna 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.

Ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt.

2 §

Församlingsrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att arbetstagarna och deras föreningar under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av församlingsrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

3 §

Förtroendeombud

De arbetstagare som inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, kan bland sig välja ett förtroendeombud. Förtroendeombudets uppgifter och befogenheter bestäms så som anges särskilt i denna lag och annanstans i arbetslagstiftningen. Dessutom kan arbetstagarna särskilt genom majoritetsbeslut befullmäktiga förtroendeombudet att representera dem i sådana frågor gällande deras anställningsförhållande och arbetsförhållanden som anges i fullmakten.

Förtroendeombudet har rätt att för skötseln

av de uppgifter som avses i lag få behövlig information och tillräcklig befrielse från arbete. Arbetsgivaren skall ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbete som förtroendeombudet skall få för skötseln av andra uppgifter samt beträffande ersättning för inkomstbortfall skall avtalas med arbetsgivaren.

Bestämmelser om uppsägningsskyddet för förtroendeombud finns i 7 kap. 10 §.

4 §

Förtroendeombud och överlåtelse av rörelse

Ett förtroendeombud behåller sin ställning som anges i 3 §, om rörelsen eller den överlåtna delen av den vid överlåtelse behåller sin självständighet. Om förtroendeombudets mandat upphör på grund av överlåtelsen av rörelsen, har han eller hon uppsägningsskydd enligt 7 kap. 10 § under sex månader efter att mandatet upphört.

5 §

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån är berättigad att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten en tid motsvarande hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten bosatta familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en bostad som avses i 1 mom. i vederlag per kvadratmeter uppbära högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skäligen maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren eller familjemedlemmarna skall underrättas om att vederlaget uppbärs.

Vederlaget får uppbäras från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att uppbära vederlag för användningen av bostaden vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får uppbäras tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden efter ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningsekostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

6 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

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 i första hand erbjuda deltidsanställda arbete), 11 § (lön för sjukdomstid) och 13 § (lönebetalningsperiod och betalningstid), 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom. (grunder för permittering), 3 § (förhandsutredning och hörande av arbetstagaren), 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 uppsagd arbetstagare) samt 9 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 7 kap. 4 § att erbjuda arbete begränsas, avtal träffas om den ersättning som avses i 12 kap. 2 §, om arbetstagaren har sagts upp i strid med 7 kap. 3 och 4 §, samt tiden för väckande av talan enligt 9 § i detta kapitel förkortas. Tiden för väckande av talan skall dock vara minst sex månader.

Arbetsgivaren får tillämpa ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilka anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal skall iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla iakttagas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft. Dessa bestämmelser kan iakttagas till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft.

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelsen inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 7 § 2 mom.

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 upphävandet av arbetsavtalet har meddelats eller skall anses blivit meddelat enligt 9 kap. 4 §.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och det allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

11 §

Straffbestämmelser

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

En arbetsgivare eller företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 2 kap. 17 § (begränsning av kvittningsrätt), 6 kap. 7 § (arbetsintyg) eller 13 kap. 2 § (församlingsrätt) eller 10 § (framläggning) skall för *överträdelse av arbetsavtalslagen* dömas till böter. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt grunderna i 47 kap. 7 § strafflagen.

12 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetskyddsmyndigheterna

skall i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av att allmänt bindande kollektivavtal iakttas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § skall iakttas.

På begäran har arbetskyddsmyndigheterna rätt att av arbetsgivaren få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

14 kap.

Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

1 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

2 §

Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) jämte ändringar.

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till lagen om arbetsavtal, som gällde vid denna lags ikraftträdande skall i stället den nya lagen tillämpas.

3 §

Övergångsbestämmelse

I de anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall, eller med stöd av antingen lagen om kollektivavtal eller 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal som gällde vid denna lags ikraftträdande får iakttas ett kollektivavtal som ingåtts före denna lags ikraftträdande, kan arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal som gällde vid denna lags ikraftträdande tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft.

Arbetsgivarens skyldighet enligt 13 kap. 10 § att hålla ett i 2 kap. 7 § avsett allmänt bindande kollektivavtal tillgängligt för ar-

betstagarna inträder den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i en föreskriftsamling som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och som justitieministeriet svarar för och det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

2.

Lag**om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan

1 §

Nämndens uppgift

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställer genom sitt beslut huruvida ett riksomfattande kollektivavtal som har tillställts den med stöd av 2 § lagen om kollektivavtal (436/1946) är representativt inom området i fråga på det sätt som avses i 2 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen (/).

2 §

Nämndens sammansättning och tillsättande

Nämnden består av en ordförande och två andra medlemmar med uppgiften som bisyssla samt en personlig ersättare för var och en av dem. Ordföranden och ersättaren skall ha avlagt sådan examen som krävs för domartjänst och de samt de övriga medlemmarna skall vara förtrogna med anställningsfrågor och arbetsförhållanden. Nämndens ordförande och övriga medlemmar samt deras ersättare skall utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.

Nämndens medlemmar utnämns av statsrådet för fem år i sänder. Nämnden finns vid det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor.

Medlemmarna i nämnden och deras ersättare beviljas avsked av statsrådet. Statsrådet

utnämner samtidigt en efterträdare för medlemmen eller ersättaren för återstoden av mandattiden med iakttagande av det förfarande som anges ovan i denna paragraf.

Statsrådet kan befria en medlem i nämnden från medlemskapet endast om han eller hon inte längre uppfyller behörigheten enligt 1 mom.

Nämnden väljer sekreterare med uppgiften som bisyssla. Den sekreterare som föredrar nämndens beslut skall ha sådan examen som krävs för domartjänst.

Nämnden godkänner en arbetsordning för sig.

3 §

Nämndens beslutanderätt och beslutsfattande

Nämnden sammanträder på kallelse av ordföranden. Nämnden är beslutför då ordföranden eller dennes ersättare samt två medlemmar eller ersättare är närvarande.

Nämnden fattar sina beslut på föredragning. Om det förekommer avvikande åsikter då ett ärende avgörs i nämnden avgörs ärendet genom omröstning med iakttagande av samma förfarande som vid kollegiala domstolar.

Nämnden har rätt att höra sakkunniga. Nämnden har rätt att utan hinder av sekretessbestämmelserna av andra myndigheter få sådana uppgifter som är nödvändiga för ett beslut om fastställande.

Nämndens beslut undertecknas av ordföranden för sammanträdet och kontrasigneras av den som föredragit ärendet.

Fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan

4 §

Anhängiggörande och behandling av ärenden i nämnden

Nämnden skall ta upp ett ärende som gäller fastställande av allmänt bindande verkan till behandling då kollektivavtalet och de uppgifter som avses i 2 § 2 och 4 mom. lagen om kollektivavtal har tillställts det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor.

Vid behandlingen av ett ärende i nämnden skall lagen om förvaltningsförfarande (598/1982) tillämpas.

5 §

Tidpunkten från vilken ett allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas

När nämnden fastställer ett kollektivavtals allmänt bindande verkan skall den bestämma att kollektivavtalet skall tillämpas från den tidpunkt då det trätt i kraft.

Om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställs vid någon annan tidpunkt än i samband med att avtalet träder i kraft, kan det bestämmas att tillämpningen skall börja vid en senare tidpunkt än vad som anges i 1 mom., om det finns grundad anledning till detta.

6 §

Den tid ett kollektivavtal har allmänt bindande verkan

Ett beslut om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan inom respektive bransch gäller till dess nämnden med stöd av 7 § eller arbetsdomstolen med stöd av 9 § beslutar något annat.

7 §

Ny behandling av ett ärende i nämnden

Efter det att nämndens beslut har vunnit laga kraft kan den som har besvärsmålsrätt enligt 10 § genom skriftlig ansökan kräva att ärendet gällande fastställande av allmänt bindande verkan tas upp till ny behandling. I ansökan skall visas att väsentliga ändringar har skett i förutsättningarna för fastställandet av kollektivavtalet.

Nämnden kan också på tjänstens vägnar ta upp ett ärende som gäller fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan till ny behandling i sådana fall som avses i 1 mom.

8 §

Offentliggörande av nämndens beslut

Nämnden skall utan dröjsmål publicera ett beslut enligt 1 § i Officiella tidningen.

Sökande av ändring i nämndens beslut

9 §

Besvärsmyndighet

Ändring i ett beslut av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan kan sökas hos arbetsdomstolen genom skriftliga besvär så som bestäms i denna lag och i lagen om arbetsdomstolen (646/1974).

10 §

Besvärsmålsrätt

Besvärsmålsrätt tillkommer dem som ingått kollektivavtalet i fråga samt de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som senare har anslutit sig till avtalet, var och en särskilt, samt varje arbetsgivare eller arbetstagarare vars rättsliga ställning i en anställning är beroende av kollektivavtalets allmänt bindande verkan.

11 §

Besvärstid

Besvär skall anföras inom 30 dagar och från det att nämndens beslut har publicerats i enlighet med 8 §. Besvären skall tillställas nämnden som skall vidarebefordra besvärshandlingarna och sitt utlåtande över besvären till arbetsdomstolen.

Särskilda bestämmelser

12 §

Ärendenas brådskande natur

Ärenden som gäller fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall behandlas i brådskande ordning i nämnden och i arbetsdomstolen.

13 §

Publicering av besluten i en föreskriftssamling

Ett lagakraftvunnet beslut av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslut av arbetsdomstolen som gäller fastställande av allmänt bindande verkan skall utan dröjsmål publiceras i en sådan föreskriftssamling som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och som justitieministeriet svarar för på det sätt som bestäms i statsrådets förordning om ministeriernas och andra myndigheters föreskriftssamlingar (259/2000).

Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, till vilken arbetsdomstolen sänder sina beslut, skall se till att besluten förs in i föreskriftssamlingen. Nämnden skall också för införande i föreskriftssamlingen lämna information om var

ett kollektivavtal som har fastställts som allmänt bindande har publicerats enligt 14 § samt om möjligheten att få ytterligare uppgifter om avtalet på finska och svenska.

14 §

Publicering av kollektivavtal som fastställts som allmänt bindande

Nämnden skall se till att ett kollektivavtal som genom ett lagakraftvunnet beslut fastställts som allmänt bindande avgiftsfritt finns tillgängligt för alla i en förteckning över allmänt bindande kollektivavtal på ett allmänt datanät. På motsvarande sätt skall information finnas tillgänglig för alla om att ytterligare uppgifter om ett allmänt bindande kollektivavtal kan fås på finska och svenska av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

15 §

Arvoden

Arvodena till nämndens medlemmar fastställs av det ministerium som ansvarar för arbetarskyddsfrågor.

16 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 . Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder i kraft.

17 §

Övergångsbestämmelser

Nämnden skall fatta beslut om fastställande av de vid lagens ikraftträdande gällande kollektivavtalens allmänt bindande verkan inom 18 månader från det att nämnden tillsatts av statsrådet.

3.

Lag**om ändring av 3 § lagen om unga arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 19 november 1993 om unga arbetstagare (998/1993) 3 § 1 mom. som följer:

3 §

Arbetsavtal

kan vårdnadshavaren ingå arbetsavtal på den ungas vägnar eller ge den unga tillstånd att själv ingå avtalet.

Den som har fyllt 15 år får som arbetstagare själv ingå samt säga upp och häva arbetsavtal. I fråga om den som inte har fyllt 15 år

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag**om ändring av 2 § lagen om kollektivavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 7 juni 1946 om kollektivavtal (436/1946) 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 23/1993 och 14/1997 som följer:

2 §

Kollektivavtal skall ingås skriftligen. Ett avtal kommer också till stånd om dess innehåll antecknas i det protokoll som görs upp vid förhandlingen mellan parterna och protokollets riktighet styrks på ett gemensamt överenskommet sätt.

Den som på arbetsgivarsidan är part i avtalet skall inom en månad efter att det har undertecknats sända avtalet i kopia och i elektronisk form till det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över detta. Den som på arbetsgivarsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall dessutom sända den nämnda myndigheten uppgifter om antalet medlemsföretag samt om antalet

arbetstagare hos dessa företag, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden. Om en enskild arbetsgivare särskilt avtalar skriftligen med en arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. om iakttagande av bestämmelserna i ett riksomfattande kollektivavtal, skall även denna arbetsgivare till den ovan avsedda myndigheten sända en utredning om antalet arbetstagare som omfattas av det avtal arbetsgivaren ingått.

Om en arbetsgivare eller en förening av arbetsgivare eller av arbetstagare efteråt ansluter sig till kollektivavtalet eller innehavaren av ett företag enligt 5 § blir part i avtalet, eller om kollektivavtalet upphör att gäl-

la med avseende på några eller alla parter, skall den som på arbetsgivarsidan är part i avtalet inom en månad sända en anmälan om detta till den myndighet som avses i 2 mom.

Den som på arbetstagsidansidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall till den myndighet som avses i 2 mom. sända medlemsuppgifter över sina arbetstagare som är i arbete, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som på arbetsgivarsidan är bunden till ett kollektivavtal som gäller vid lagens ikraftträdande skall sända kollektivavtalet i elektronisk form till det ministerium som ansvarar för tillsynen över arbetarskyddet inom en månad från lagens ikraftträdande. Den som på arbetsgivarsidan och den som på arbetstagsidansidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall sända de uppgifter som avses i 2 § 2 och 4 mom. till det ministerium som ansvarar för tillsynen över arbetarskyddet inom en månad från lagens ikraftträdande.

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 38 §, sådan den lyder i nämnda lag 951/1993, ett nytt 2 mom. och före 39 § en ny mellanrubrik som följer:

1 §

Arbetsdomstolen handlägger och avgör även i 9 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (/) avsedda besvär som gäller kollektivavtals allmänt bindande verkan.

8 §

I ärenden som avses i 1 § 3 mom. är arbetsdomstolen beslutför med presidenten eller arbetsdomstolsrådet som ordförande och två ledamöter som avses i 2 § 2 mom. samt med en ledamot från arbetsgivarsidan och en från arbetstagsidansidan dessutom närvarande.

38 §

Vid behandling av besvärärenden som avses i 1 § 3 mom. iakttas på motsvarande sätt i tillämpliga delar vad som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Särskilda bestämmelser

39 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 6 § lagen om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer

I enlighet med riksdagens beslut fogas till 6 § 1 mom. lagen den 26 juli 1993 om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer (701/1993) en ny 4 a punkt som följer:

6 §

Avgiftsfria prestationer

4 a) vid arbetsdomstolen i ärenden enligt 1 § 3 mom. lagen om arbetsdomstolen (646/1974),

Handläggningsavgifter enligt denna lag uppbärs inte

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 24 augusti 1984 om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) 4 a § 2 mom., 9 § 2 mom., 9 a § 1 mom., 17 § 1 mom. 2, 6 och 7 punkten samt 2 mom.,

dessas lagrum sådana de lyder, 4 a § 2 mom. i lag 680/1997, 9 § 2 mom. i lag 1443/1992, 9 a § 1 mom. i lag 1367/1990, 17 § 1 mom. 2 och 7 punkten i lag 1537/1993, 6 punkten i lag 1317/1994 och 2 mom. i lag 666/1996, samt

fogas till 12 §, sådan den lyder i nämnda lag 666/1996, ett nytt 3 mom. och till 17 § 1 mom., sådant det lyder i nämnda lagar 1537/1993 och 1317/1994, en ny 8 punkt som följer:

4 a §

verksamhet, anses inte som en arbetslös enligt 4 § 1 mom.

Rätt till arbetslöshetsdagpenning under tiden för frivilligt arbete och talkoarbete

9 §

Rätt till arbetslöshetsdagpenning i vissa fall

En person som utan lön arbetar i ett företag eller i sådana uppgifter som allmänt utförs i ett anställningsförhållande som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/) eller i företags-

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp av något skäl som avses i 7 kap.

2 § arbetsavtalslagen eller i 39 § sjömanslagen (423/1978), bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden, och kan detta förfarande inte anses vara uppenbart grundlöst, kan det innan ett slutligt avgörande i saken har fattats inte anses att arbetstagaren själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att anställningsförhållandet upphörde. Om anställningsförhållandet efter en lagakraftvunnen dom eller något annat avgörande som skall betraktas som slutligt skall anses ha upphört av en orsak som beror av arbetstagaren, skall 31 § tillämpas på återkrav av arbetslöshetsdagpenning som för den tid som avses i 1 mom. har utbetalts utan grund.

9 a §

Giltigt skäl att lämna arbetet

En person har giltigt skäl att lämna sitt arbete i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

12 §

Självrisktid

Om orsaken till att en person är förhindrad att arbeta är andra arbetstagares stridsåtgärd som inte inverkar på personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, är han oberoende av 1 och 2 mom. berättigad till dagpenning om han annars uppfyller villkoren för erhållande av dagpenning.

17 §

Rätt till jämkad arbetslöshetsdagpenning

Rätt till jämkad arbetslöshetsdagpenning har under de förutsättningar som nämns i 1 och 2 §§ samt 2—6 kap. i denna lag

2) den vars anställningsförhållande enligt 7 kap. 11 § arbetsavtalslagen har ombildats till anställningsförhållande på deltid,

6) den som medan han var arbetslös har inlett annan företagsverksamhet än sådan som avses i 5 a §,

7) den som sedan han blivit arbetslös från sin huvudsyssla fortsätter med en bisyssla som han haft utöver denna eller som har inkomst av företagsverksamhet som har inletts före arbetslösheten (*bisyssla*), samt

8) den som är förhindrad att arbeta på grund av andra arbetstagares stridsåtgärd som inte har inverkat på till arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden.

Rätten till jämkad arbetslöshetsdagpenning föreligger inte, om arbetstiden i de fall som nämns i 1 mom. 1 och 8 punkten under en granskningsperiod om en vecka och i de fall som nämns i 1 mom. 2—5 punkten under en granskningsperiod om en månad eller fyra på varandra följande kalenderveckor överstiger 75 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag**om ändring av lagen om arbetsmarknadsstöd**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 30 december 1993 om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) 6 § 2 mom., 7 § 2 mom. 1 punkten och 12 a § 1 mom.,
 av dessa lagrum 7 § 2 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 681/1997 och 12 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 1354/1997, samt
fogas till 22 a §, sådan den lyder i lag 665/1996 och i nämnda lag 681/1997, ett nytt 5 mom. som följer:

6 §

Arbetspraktik

Medan en mottagare av arbetsmarknadsstöd deltar i arbetspraktik enligt denna lag står han inte i sådant anställningsförhållande till den som ordnar arbetspraktiken eller till Arbetskraftsbyrån som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/).

12 a §

Förutsättningar för betalning av stöd till arbetsgivaren

Arbetskraftsbyrån kan på ansökan bestämma att arbetsmarknadsstöd skall betalas till en annan arbetsgivare än till ett statligt ämbetsverk eller en statlig inrättning, om denne andre arbetsgivare ingår ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen eller ett läroavtal enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) med en i 2 § 2 mom. avsedd arbetslös som anvisats av Arbetskraftsbyrån och som är berättigad till arbetsmarknadsstöd. Det kan bestämmas att arbetsmarknadsstöd skall betalas för deltidsarbete.

7 §

Ordnande av arbetspraktik

En mottagare av arbetsmarknadsstöd kan inte anvisas arbetspraktik

1) i uppgifter från vilka den som ordnar arbetspraktiken under de senaste nio månaderna före arbetspraktikens början har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker eller i uppgifter som den som ordnar arbetspraktiken enligt 7 kap. 11 § arbetsavtalslagen har ombildat till anställningsförhållande på deltid,

22 a §

Självrisktid

Om orsaken till att en person är förhindrad att arbeta är andra arbetstagares stridsåtgärd som inte inverkar på personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, är han oberoende av bestämmelserna om självrisktid berättigad till arbetsmarknadsstöd om han annars uppfyller villkoren för erhållande av arbetsmarknadsstöd.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag**om ändring av 23 g § sjukförsäkringslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen av den 4 juli 1963 (364/1963) 23 g § 1 mom., sådant det lyder i lag 1442/1992, som följer:

23 g §

Till en försäkrad som är havande betalas särskild moderskapspenning, om hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden medför risk för hennes eller fostrets hälsa. Förmånen förutsätter att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) eller 29 § 2 mom. sjömanslagen (423/1978) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Förmånen förutsätter även att den försäkrade inte har något annat förvärvsarbete eller utför eget arbete som avses i 15 §

2 mom., frånsett arbete som hon utför i sitt hushåll. Särskild moderskapspenning betalas under motsvarande förutsättningar även till den som har sådant arbete som avses i 15 § 2 mom. Särskild moderskapspenning betalas högst tills rätten till moderskapspenning uppkommer enligt 23 § 1 mom. Om havandeskapet avbryts innan moderskapspenningsperioden börjar, betalas särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat bestäms. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (998/1993).

15 §

Förkortad arbetstid

Om arbetstagares rätt till partiell vårdledighet bestäms i 4 kap. 4 och 5 § arbetsavtalslagen. Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete.

10 §

Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som enligt 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är skyldig att iakta ett kollektivavtal kan med en förtroendemans avses i kollektivavtalet eller, om någon sådan inte har valts, med ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller någon annan representant av personalen bemyndigad eller, om någon sådan inte har valts, med personalen eller en personalgrupp komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, så som föreskrivs i nämnda kollektivavtal och inom de gränser som bestäms där. När avtalet ingås behöver dock inte iakttas bestämmelser om att parterna i kollektivavtalet skall godkänna lokala avtal.

21 §

Nödarbete

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren skall ge den förtroendemans som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller, om inte heller något sådant har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

34 §

Utjämningschema för arbetstiden

När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschema för arbetstiden skall han ge den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. eller, om en sådan inte har valts, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet.

37 §

Arbetstidsbokföring

Arbetstidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som med stöd av 10 och 12 § har ingåtts mellan arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant eller arbetstagaren skall på begäran uppvisas för den som förrättar arbetsarkivinspektion samt för den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. En arbetstagarrepresentant eller en av arbetstagaren befullmäktigad har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsarkivförteckningarna och arbetstidsbokföringen.

38 §

Tid för väckande av talan

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 upphävandet av arbetsavta-

let har meddelats eller skall anses ha blivit meddelat enligt 9 kap. 4 § arbetsavtalslagen.

40 §

Stadgandenas tvingande natur samt undantag genom rikstäckande kollektivavtal

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 §. Genom kollektivavtal mellan nämnda föreningar får dessutom tiden för väckande av talan enligt 38 § förkortas. Tiden för väckande av talan skall dock vara minst sex månader. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i sådana arbetstagarrepresentants anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilka anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) skall iaktta kollektivavtalets bestämmelser.

40 a §

Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 40 § 1 mom. om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även 40 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den

20 .

11.

Lag**om ändring av semesterlagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/1973) 1 § 1 mom., 3 § 5 mom. 5 och 12 punkten samt 16 § 2 mom., av dessa lagrum 3 § 5 mom. 5 punkten sådan den lyder i lag 1191/1990 och 16 § 2 mom. sådant det lyder i lag 34/1999, samt fogas till lagen en ny 16 a § som följer:

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbetsgivare och arbetstagare som avses i arbetsavtalslagen (/).

3 §

Semesterens längd

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar, då arbetstagaren medan arbetsförhållandet varade varit förhindrad att utföra arbete:

5) under tiden för särskild moderskapsledighet eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt arbetsavtalslagen;

12) på grund av deltagande i teoretisk utbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998) och som förutsätts i ett gällande läroavtal; samt

16 §

Stadgandenas ovillkorlighet

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som

har hela landet som verksamhetsområde har likvärd rätt att ingå avtal om att låta vintersemester ingå i en mellan parterna överenskommen förkortning av arbetstiden, om semesterperioden, om semesterens längd då den fastställs enligt andra meningen i 3 § 3 mom., om sparad ledighet, om uppdelning av semester samt om uträkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning även på något annat sätt än det som bestäms i denna lag. Sådana bestämmelser i kollektivavtal får en av avtalet enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) bunden arbetsgivare tillämpa även på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden dess bestämmelser i övrigt iaktas. Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet efter att detta har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iaktas i de anställningsförhållanden i vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

16 a §

Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 16 §, om tillämpningen av bestämmelserna inte förut-

sätter lokala avtal. Därvid tillämpas även den Denna lag träder i kraft den 20 .
sista meningen i 16 § 2 mom.

12.

Lag

om ändring av lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 13 § 2 mom., sådant det lyder
i lag 35/1999, samt
fogas till lagen en ny 13 a § som följer:

13 §

skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som utfärdats med stöd av 1 mom. också på de arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars skall iakttas. Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får sådana bestämmelser i kollektivavtalet efter att detta har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttas i de anställningsförhållanden i vilka bestämmelserna

13 a §

En arbetsgivare som skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (/) får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä också dess bestämmelser som avses ovan i 13 §, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även den sista meningen i 13 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag**om ändring av 3 och 11 e § lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 3 § 2 mom. och 11 e § 3 mom., sådana de lyder, 3 § 2 mom. i lag 906/1996 och 11 e § 3 mom. i lag 614/1996, som följer:

3 §

Samarbetsparter

Med företrädare för personalen avses i denna lag enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, kontaktperson, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller också i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/) avsett förtroendeombud eller av personalgruppen i fråga på det sätt som anges i 5 § nedan vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

11 e §

Personalens företrädare i koncernsamarbetet

Om uppsägningsskyddet för en sådan företrädare för personalen som enligt 2 mom. valts till internationellt koncernsamarbete och dennes ersättare gäller på motsvarande sätt vad som i 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av förtroendemens och förtroendeombuds arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag**om ändring av 11 § lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) 11 § som följer:

11 §

*Personalrepresentanternas uppsägnings-
skydd*

motsvarande sätt vad som i 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen (/) bestäms om uppsägning av förtroendemäns och förtroendeombuds arbetsavtal.

I fråga om personalrepresentanter och suppleanters uppsägningsskydd gäller på

Denna lag träder i kraft den 20 .

15.

Lag**om ändring av 10 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 16 februari 1973 om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) 10 § 4 mom. och 11 § 4 mom., av dessa lagrum 10 § 4 mom. sådant det lyder i lag 768/1994, som följer:

10 §

Har för ett arbetsställe valts en förtroendeman eller förbindelseman enligt ett kollektivavtal eller ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/), företräder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarna endast i angelägenheter som gäller säkerhet och hälsa i arbetet, om inte samma person har utsetts att vara verksam i båda uppgifterna.

11 §

Angående uppsägning av en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller på motsvarande sätt vad som i 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av förtroendemens och förtroendeombuds arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

16.

Lag**om ändring av 10 e § lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 2 augusti 1946 om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/1946) 10 e § 1 mom., sådant det lyder i lag 26/1979, som följer:

10 e §

Har en undantagstillståndssektions beslut inte underställts arbetsrådet för granskning, kan ändring däri sökas hos arbetsrådet genom skriftliga besvär. Besvärsmått har den som ansökt om undantagstillstånd samt arbetsgivaren, oberoende av om denne inte är sökande, ävensom arbetarskyddsfullmäktigen och huvudförtroendemannen eller yrkesgruppens förtroendeman som för ifrågavarande arbetstages del innehar huvudförtroendemens

ställning. Finns det inte på arbetsplatsen någon förtroendeman som valts enligt kollektivavtal, har det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/) i stället besvärsmått. Finns det inte någon sådan arbetstagarrepresentant på arbetsplatsen, har varje arbetstagarare som beslutet rör besvärsmått.

Denna lag träder i kraft den 20 .

17.

Lag

om ändring av 10 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 10 §
4 mom., sådant det lyder i lag 206/1995, som följer:

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/) eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes

samtycke eller en grupp av arbetstagare eller såsom har överenskommits i det kollektivavtal som gäller branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller en annan representant för arbetstagarna får inte yppa uppgifter om lön och anställningsvillkor till någon annan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

18.

Lag**om ändring av 47 kap. 4 och 5 § strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 § och 5 § 1 mom., sådana
de lyder i lag 578/1995, som följer:

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/), en arbetarskyddsfullmäktig eller en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller i 5 § lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller ändrar dennes anställningsförhållande till en deltidsanställning skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

5 §

Kränkning av arbetstagares organisationsfrihet

En arbetsgivare eller en företrädare för denne eller en arbetstagare som hindrar

1) en arbetstagare att grunda en lovlig facklig eller politisk förening eller att utnyttja sin rätt att ansluta sig eller höra till en sådan eller vara verksam inom den eller

2) arbetstagarna eller deras fackorganisation att på arbetsplatsen ställa upp eller välja en förtroendeman, ett förtroendeombud eller en arbetarskyddsrepresentant eller en representant för personalen i koncernsamarbete

skall för *kränkning av arbetstagares organisationsfrihet* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

19.

Lag**om ändring av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 16 december 1977 om hushållsarbetstagares arbetsförhållande
(951/1977) 1 § 2 mom., 12 § 2 mom., 28 § 1 mom. och 29 § 1 mom. som följer:

1 §

Tillämpningsområdet

På arbetsavtal som avses i 1 mom. skall arbetsavtalslagen (/) tillämpas, om inte något annat bestäms i denna lag.

12 §

Bestämmande av minimilönvillkor och övriga minimivillkor i arbetsförhållande

Om inget allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är gällande beträffande hushållsarbete, kan statsrådet för tryggande av en rättvis och skälig utkomst för arbetstagarna fastställa bestämmelser angående minimilön och andra sådana villkor i anställningsförhållandet som statsrådet anser vara behövliga.

28 §

Hävande av arbetsavtal

Angående rätt att häva arbetsavtal gäller vad som bestäms i 8 kap. 1 § arbetsavtalslagen.

29 §

Skydd i arbetet

Bestämmelserna om arbetstagares skydd i arbetet i 2 kap. 3 § och 3 kap. 2 § arbetsavtalslagen skall tillämpas även på arbete som avses i denna lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

20.

Lag**om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 1 § 1 mom., 2 §, 6 § 1 mom. och 8 § 2 mom. som följer:

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland med stöd av ett arbetsavtal som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/).

2 §

Tillämpliga bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor

Den lag som skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal bestäms enligt konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (FördrS 30/1999).

Om en främmande stats lag skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall följande bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

1) 22—25 § och 33 § 2 och 3 mom. arbetstidslagen (605/1996) samt 5 § lagen om arbetet i bagerier (320/1961) i fråga om ersättning som baserar sig på arbetstiden och förhöjd lön,

2) 6—14, 16—21 och 26—32 § samt 33 § 1 mom. arbetstidslagen i fråga om iakttagande av arbets- och vilotider,

3) 3 och 6—14 § semesterlagen (272/1973) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,

4) 2 kap. 11 och 12 § och 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen i fråga om bestämmande av lön och bostadsförmån, samt

5) 4 kap. 2, 8 och 9 § arbetsavtalslagen i fråga om den reglering som har samband med familjeledigheter.

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i de allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen.

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen.

Utän hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § arbetsavtalslagen, 6 och 7 9 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete (299/1958), lagen om företagshälsovård (743/1978) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt de bestämmelser som utfärdats med stöd av dem.

6 §

Bestämmelser som skall tillämpas på arbetsgivarens ersättningskyldighet

När arbetsavtalslagen skall tillämpas på ett anställningsförhållande enligt denna lag bestäms arbetsgivarens skadeståndsskyldighet enligt 12 kap. 1 § arbetsavtalslagen.

8 §

Tillsyn

skyddsmyndigheterna en utredning enligt 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen om de arbetsvillkor som avses i denna lag och som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal.

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet skall på begäran ge arbetar-

Denna lag träder i kraft den 20 .

21.

Lag

om ändring av 27 § personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 27 § 2 mom., sådant det lyder i lag 344/1999, som följer:

27 §

Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört

upp sitt tjänsteförhållande med stöd av 29 § 1 mom. statstjänstemannalagen (750/1994) sedan permitteringen pågått minst 90 dagar utan avbrott, skall utan hinder av 1 mom. 1 punkten ovan 2 punkten tillämpas på utbetalningen av fondandelen.

Om en medlem säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 5 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen (/) eller om en tjänsteman säger

Denna lag träder i kraft den 20 .

22.

Lag**om ändring av 18 § lagen om yrkesutbildning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 21 augusti 1998 om yrkesutbildning (630/1998) 18 § 1 och 2 mom. som följer:

18 §

*Tillämpning av lagstiftningen om arbetstagar-
re på läroavtalsutbildningen*

Om inte något annat bestäms i denna lag eller i en förordning som utfärdas med stöd av den, skall på läroavtal tillämpas arbetsavtalslagen (/) med undantag för dess 1 kap. 3 och 8 §, 2 kap. 4 och 5 §, 4 kap. 4 och 5 §, 6 kap., 7 kap. 1—5 § och 7—11 §, 9 och 10 kap. samt 13 kap. 3 och 4 §.

Ett läroavtal kan hävas med omedelbar verkan ifall studeranden och arbetsgivaren gemensamt kommer överens om detta. Utöver vad som bestäms i 1 kap. 4 § och 8 kap. 1 och 3 § arbetsavtalslagen kan läroavtalet

ensidigt hävas om arbetsgivaren upphör med sitt företag, försätts i konkurs eller avlider. Med utbildningsanordnarens tillstånd kan ett läroavtal likaså hävas på de grunder som enligt arbetsavtalslagen berättigar till uppsägning av arbetsavtalet. Utbildningsanordnaren kan efter att ha hört studeranden och arbetsgivaren också häva läroavtalet, om det i den utbildning som ordnas på arbetsplatsen inte iaktas bestämmelserna i denna lag eller en med stöd av lagen utfärdad förordning eller bestämmelserna i det avtal mellan utbildningsanordnaren och arbetsgivaren som avses i 17 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

23.

Lag

om ändring av 2 § lagen om försök med alterneringsledighet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 22 december 1995 om försök med alterneringsledighet (1663/1995) 2 § 2 mom., sådant det lyder i lag 1201/1997, som följer:

2 §

Förutsättningar och villkor för alterneringsledighet

Den sammantagna arbetstiden för den eller de arbetstagare som anställs för tiden för alterneringsledigheten skall vara minst lika lång som den ordinarie arbetstiden för den alterneringsledige arbetstagaren. Om en hos arbetsgivaren på deltid anställd person som

arbetslös vid en Arbetskraftsbyrå söker heltidsarbete, och han anställs för det arbete som blir ledigt på grund av alterneringsledigheten, kan alterneringsledigheten utan hinder av 2 kap. 5 § arbetsavtalslagen (/) ordnas genom att en arbetslös arbetssökande vid Arbetskraftsbyrå anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

24.

Lag

om ändring av 4 och 9 § lönegarantilagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lönegarantilagen av den 27 november 1998 (866/1998) 4 § och 9 § 2 mom. som följer:

4 §

Villkor som gäller fordran

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i arbetsavtalslagen (/) avsedd arbetstagares anställningsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

9 §

Maximalt lönegarantibelopp

Av den lön för väntetiden som avses i 2 kap. 14 § arbetsavtalslagen betalas högst det belopp som enligt lönegarantin betalas för andra fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

25.

Lag

om ändring av 7 c § lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 8 juli 1961 om pension för arbetstagare (395/1961) 7 c § 1 mom., sådant det lyder i lag 1040/1998, som följer:

7 c §

Om det i de kalenderår som avses i 7 § ingår sådan oavlönad särskild moderskapsledighet, moderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 4 kap. 1 och 3 § arbetsavtalslagen (/), uträknas den pensionsgrundande lönen med avvikelse från

7 § så att såsom kalenderår beaktas högst de tio sista av de kalenderår som inte inbegriper oavlönad tid av nämnda slag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 §

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

1 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 §

1 § 2 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.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

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 §

1 § 2 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.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

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 §

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

1 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

30.

Lag

om ändring av 7 b § lagen om statens pensioner

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 20 maj 1966 om statens pensioner (280/1966) 7 b § 1 mom., sådant det lyder i lag 1671/1995, som följer:

7 b §

Om det i de kalenderår som avses i 7 § ingår sådan oavlönad särskild moderskapsledighet, moderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 4 kap. 1 eller 3 § arbetsavtalslagen (/) eller i 23 eller 24 § statens tjänstemannaförordning

(971/1994), uträknas pensionslönen med avvikelse från 7 § så att såsom kalenderår beaktas högst de tio sista av de kalenderår som inte inbegriper oavlönad tid av nämnda slag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

31.

Lag**om ändring av 16 a § lagen om olycksfallsförsäkring**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 20 augusti 1948 om olycksfallsförsäkring (608/1948) 16 a § 1 och 4 mom., sådana de lyder, 16 a § 1 mom. i lag 1642/1992 och 4 mom. i lag 462/1997, som följer:

16 a §

Har till en arbetstagarare på grund av ett olycksfall betalats lön för sjukdomstid enligt 2 kap. 11 § arbetsavtalslagen (/), är dagpenningen för lönebetalningstiden, dock högst för den ovan i 16 § 1 mom. nämnda tiden av fyra veckor, beträffande anställningsförhållandet i fråga lika stor som den betalda lönen.

av 2 kap. 11 § 1 mom. arbetsavtalslagen betalats endast en del av lönen eller har på grund av permittering eller av andra motsvarande skäl betalats sjukdomstidslön för förkortad arbetstid, skall dagpenningen för hela den tid av arbetsförmåga som ingår i den i 1 mom. nämnda tiden fastställas så som bestäms i 2 mom.

Har till en arbetstagarare på grund av ett olycksfall som lön för sjukdomstid med stöd

Denna lag träder i kraft den 20 .

32.

Lag**om ändring av 1 § familjevårdarlagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i familjevårdarlagen av den 3 april 1992 (312/1992) 1 § 4 mom. som följer:

1 §

Familjevårdare

ningsförhållande som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/) till den kommun eller den samkommun som har ingått avtalet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som ingått ett uppdragsavtal som nämns i denna lag står inte i sådant anställ-

33.

Lag

om ändring av 92 § lagen om hyra av bostadslägenhet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 31 mars 1995 om hyra av bostadslägenhet (481/1995) 92 § 2 mom. som följer:

92 §

Uppsägningstiden för hyresvärden

När arbetsgivaren har hävt arbetsavtalet på någon annan grund än arbetstagarens sjukdom eller när arbetstagaren själv har sagt upp arbetsavtalet eller utan att iaktta uppsägningstid har hävt arbetsavtalet utan någon or-

sak som anges i 8 kap. 1 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) och hyresvärden på grund av att anställningsförhållandet har upphört säger upp hyresavtalet för arbetsbostaden, är uppsägningstiden tre månader, om anställningsförhållande har varat minst ett år, och annars en månad.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 6 oktober 2000

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*

mellan parterna uppgjorda protokollet, vilket styrkts till riktigheten på ett gemensamt överenskommet sätt.

Den som på arbetsgivarsidan är part i avtalet skall inom en månad efter att det har undertecknats tillstålla det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över det en kopia eller teknisk upptagning av avtalet.

Om en arbetsgivare eller förening av arbetsgivare eller av arbetstagare efteråt ansluter sig till kollektivavtalet eller innehavaren av ett företag enligt 5 § blir part i avtalet, eller om kollektivavtalet upphör att gälla med avseende på några eller alla parter, skall den som på arbetsgivarsidan är part i avtalet inom en månad tillstålla arbetsministeriet en anmälan därom.

upp vid förhandlingen mellan parterna och protokollets riktighet styrks på ett gemensamt överenskommet sätt.

Den som på arbetsgivarsidan är part i avtalet skall inom en månad efter att det har undertecknats sända avtalet i kopia och i elektronisk form till det ministerium som ansvarar för arbetarskyddet och tillsynen över detta. Den som på arbetsgivarsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall dessutom sända den nämnda myndigheten uppgifter om antalet medlemsföretag samt om antalet arbetstagare hos dessa företag, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden. Om en enskild arbetsgivare särskilt avtalar skriftligen med en arbetstagarförening som avses i 1 § 2 mom. om iakttagande av bestämmelserna i ett riksomfattande kollektivavtal, skall även denna arbetsgivare till den ovan avsedda myndigheten sända en utredning om antalet arbetstagare som omfattas av det avtal arbetsgivaren ingått.

Om en arbetsgivare eller en förening av arbetsgivare eller av arbetstagare efteråt ansluter sig till kollektivavtalet eller innehavaren av ett företag enligt 5 § blir part i avtalet, eller om kollektivavtalet upphör att gälla med avseende på några eller alla parter, skall den som på arbetsgivarsidan är part i avtalet inom en månad sända en anmälan om detta till den myndighet som avses i 2 mom.

Den som på arbetstagsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall till den myndighet som avses i 2 mom. sända medlemsuppgifter över sina arbetstagare som är i arbete, grupperade enligt de kollektivavtal som skall tillämpas i deras anställningsförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den som på arbetsgivarsidan är bunden till ett kollektivavtal som gäller vid lagens ikraftträdande skall sända kollektivavtalet i elektronisk form till det ministerium som ansvarar för tillsynen över arbetarskyddet inom en månad från lagens ikraftträdande. Den som på arbetsgivarsidan och den som på arbetstagsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall sända de upp-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

gifter som avses i 2 § 2 och 4 mom. till det ministerium som ansvarar för tillsynen över arbetarskyddet inom en månad från lagens ikraftträdande.

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 38 §, sådan den lyder i nämnda lag 951/1993, ett nytt 2 mom. och före 39 § en ny mellanrubrik som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Arbetsdomstolen handlägger och avgör även i 9 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (/) avsedda besvär som gäller kollektivavtals allmänt bindande verkan.

8 §

I ärenden som avses i 1 § 3 mom. är arbetsdomstolen beslutför med presidenten eller arbetsdomstolsrådet som ordförande och två ledamöter som avses i 2 § 2 mom. samt med en ledamot från arbetsgivarsidan och en från arbetstagarsidan dessutom närvarande.

Särskilda stadganden

(upphävs)

38 §

Vid behandling av besvärärenden som avses i 1 § 3 mom. iaktas på motsvarande sätt i tillämpliga delar vad som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Särskilda bestämmelser

39 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 6 § lagen om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer

I enlighet med riksdagens beslut fogas till 6 § 1 mom. lagen den 26 juli 1993 om avgifter för domstolars och vissa justitieförvaltningsmyndigheters prestationer (701/1993) en ny 4 a punkt som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Avgiftsfria prestationer

Handläggningsavgifter enligt denna lag uppbärs inte:

4 a) vid arbetsdomstolen i ärenden enligt 1 § 3 mom. lagen om arbetsdomstolen (646/1974),

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 24 augusti 1984 om utkomstskydd för arbetslösa (602/1984) 4 a § 2 mom., 9 § 2 mom., 9 a § 1 mom., 17 § 1 mom. 2, 6 och 7 punkten samt 2 mom.,

dessas lagrum sådana de lyder, 4 a § 2 mom. i lag 680/1997, 9 § 2 mom. i lag 1443/1992, 9 a § 1 mom. i lag 1367/1990, 17 § 1 mom. 2 och 7 punkten i lag 1537/1993, 6 punkten i lag 1317/1994 och 2 mom. i lag 666/1996, samt

fogas till 12 §, sådan den lyder i nämnda lag 666/1996, ett nytt 3 mom. och till 17 § 1 mom., sådant det lyder i nämnda lagar 1537/1993 och 1317/1994, en ny 8 punkt som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

4 a §

Rätt till arbetslöshetsdagpenning under tiden för frivilligt arbete och talkoarbete

En person som utan lön arbetar i ett företag eller i sådana uppgifter som allmänt utförs i ett i 1 § lagen om arbetsavtal avsett arbetsförhållande eller i företagsverksamhet, anses inte som en arbetslös enligt 4 § 1 mom.

En person som utan lön arbetar i ett företag eller i sådana uppgifter som allmänt utförs i ett *anställningsförhållande som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen* (/) eller i företagsverksamhet, anses inte som en arbetslös enligt 4 § 1 mom.

9 §

Rätt till arbetslöshetsdagpenning i vissa fall

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp av något skäl som avses i 37 § lagen om arbetsavtal (320/70) eller i 39 § sjömanslagen (423/78), bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden, och kan detta förfarande inte anses vara uppenbart grundlöst, kan det innan ett slutligt avgörande i saken har fattats inte anses att han själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att arbetsförhållandet upphörde. Om arbetsförhållandet efter en lagakraftvunnen dom eller något annat avgörande som skall betraktas som slutligt skall anses ha upphört av en orsak som beror av

Har en arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp av något skäl som avses i 7 kap. 2 § *arbetsavtalslagen* eller i 39 § sjömanslagen (423/1978), bevisligen bestritt uppsägningen inom uppsägningstiden, och kan detta förfarande inte anses vara uppenbart grundlöst, kan det innan ett slutligt avgörande i saken har fattats inte anses att *arbetstagaren* själv, på det sätt som avses i 1 mom., har varit orsak till att *anställningsförhållandet* upphörde. Om *anställningsförhållandet* efter en lagakraftvunnen dom eller något annat avgörande som skall betraktas som slutligt skall anses ha upphört

arbetstagaren, skall 31 § tillämpas på återkrav av arbetslöshetsdagpenning som för den tid som avses i 1 mom. har utbetalts utan grund.

av en orsak som beror av arbetstagaren, skall 31 § tillämpas på återkrav av arbetslöshetsdagpenning som för den tid som avses i 1 mom. har utbetalts utan grund.

9 a §

Giltigt skäl att lämna arbetet

En person har giltigt skäl att lämna sitt arbete i de fall som avses i 43 § 3 mom. lagen om arbetsavtal (320/70).

9 a §

Giltigt skäl att lämna arbetet

En person har giltigt skäl att lämna sitt arbete i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

12 §

Självrisktid

Om orsaken till att en person är förhindrad att arbeta är andra arbetstagares stridsåtgärd som inte inverkar på personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, är han oberoende av 1 och 2 mom. berättigad till dagpenning om han annars uppfyller villkoren för erhållande av dagpenning.

17 §

Rätt till jämkad arbetslöshetsdagpenning

Rätt till jämkad arbetslöshetsdagpenning har under de förutsättningar som nämns i 1 och 2 §§ samt 2—6 kap. i denna lag

2) den vars arbetsförhållande enligt 39 a § lagen om arbetsavtal har ombildats till arbetsförhållande på deltid,

2) den vars *anställningsförhållande* enligt 7 kap. 11 § arbetsavtalslagen har ombildats till *anställningsförhållande* på deltid,

6) den som medan han var arbetslös har inlett annan företagsverksamhet än sådan som avses i 5 a § samt

6) den som medan han var arbetslös har inlett annan företagsverksamhet än sådan som avses i 5 a §,

7) den som sedan han blivit arbetslös från sin huvudsyssla med en bisyssla som han haft utöver denna eller som har inkomst av företagsverksamhet som har inletts före arbetslösheten (*bisyssla*).

7) den som sedan han blivit arbetslös från sin huvudsyssla fortsätter med en bisyssla som han haft utöver denna eller som har inkomst av företagsverksamhet som har inletts före arbetslösheten (*bisyssla*), *samt*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Rätten till jämkad arbetslöshetsdagpenning föreligger inte om arbetstiden i de fall som nämns i 1 mom. 1 punkten under en granskningsperiod om en vecka och i de fall som nämns i 1 mom. 2—5 punkten under en granskningsperiod om en månad eller fyra på varandra följande kalenderveckor överstiger 75 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete.

8) den som är förhindrad att arbeta på grund av andra arbetstagares stridsåtgärd som inte har inverkat på till arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden.

Rätten till jämkad arbetslöshetsdagpenning föreligger inte, om arbetstiden i de fall som nämns i 1 mom. 1 och 8 punkten under en granskningsperiod om en vecka och i de fall som nämns i 1 mom. 2—5 punkten under en granskningsperiod om en månad eller fyra på varandra följande kalenderveckor överstiger 75 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av lagen om arbetsmarknadsstöd

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 30 december 1993 om arbetsmarknadsstöd (1542/1993) 6 § 2 mom., 7 § 2 mom. 1 punkten och 12 a § 1 mom., av dessa lagrum 7 § 2 mom. 1 punkten sådan den lyder i lag 681/1997 och 12 a § 1 mom. sådant det lyder i lag 1354/1997, samt fogas till 22 a §, sådan den lyder i lag 665/1996 och i nämnda lag 681/1997, ett nytt 5 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Arbetspraktik

Medan en mottagare av arbetsmarknadsstöd deltar i arbetspraktik enligt denna lag står han inte i sådant arbetsförhållande till den som ordnar arbetspraktiken eller till arbetskraftsbyrån som avses i 1 § lagen om arbetsavtal (320/70).

Medan en mottagare av arbetsmarknadsstöd deltar i arbetspraktik enligt denna lag står han inte i sådant anställningsförhållande till den som ordnar arbetspraktiken eller till arbetskraftsbyrån som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/).

7 §

Ordnande av arbetspraktik

En mottagare av arbetsmarknadsstöd kan
inte anvisas arbetspraktik

1) i uppgifter från vilka den som ordnar arbetspraktiken under de senaste nio månaderna före arbetspraktikens början har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker eller i uppgifter som den som ordnar arbetspraktiken enligt 39 a § lagen om arbetsavtal har ombildat till arbetsförhållande på deltid,

1) i uppgifter från vilka den som ordnar arbetspraktiken under de senaste nio månaderna före arbetspraktikens början har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker eller i uppgifter som den som ordnar arbetspraktiken enligt 7 kap. 11 § arbetsavtalslagen har ombildat till anställningsförhållande på deltid,

12 a §

*Förutsättningar för betalning av stöd till
arbetsgivaren*

Arbetskraftsbyrån kan på ansökan bestämma att arbetsmarknadsstöd skall betalas till en annan arbetsgivare än till ett statligt ämbetsverk eller en statlig inrättning, om denne andre arbetsgivare ingår ett arbetsavtal enligt 1 § lagen om arbetsavtal eller ett läroavtal enligt lagen om läroavtalsutbildning (1605/1992) med en i 2 § 2 mom. avsedd arbetslös som anvisats av arbetskraftsbyrån och som är berättigad till arbetsmarknadsstöd. Det kan bestämmas att arbetsmarknadsstöd skall betalas för deltidsarbete.

12 a §

*Förutsättningar för betalning av stöd till
arbetsgivaren*

Arbetskraftsbyrån kan på ansökan bestämma att arbetsmarknadsstöd skall betalas till en annan arbetsgivare än till ett statligt ämbetsverk eller en statlig inrättning, om denne andre arbetsgivare ingår ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen eller ett läroavtal enligt lagen om yrkesutbildning (630/1998) med en i 2 § 2 mom. avsedd arbetslös som anvisats av arbetskraftsbyrån och som är berättigad till arbetsmarknadsstöd. Det kan bestämmas att arbetsmarknadsstöd skall betalas för deltidsarbete.

22 a §

Självrisktid

Om orsaken till att en person är förhindrad att arbeta är andra arbetstagares stridsåtgärd som inte inverkar på personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, är han oberoende av bestämmelserna om självrisktid berättigad till arbetsmark-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

nadsstöd om han annars uppfyller villkoren för erhållande av arbetsmarknadsstöd.

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 23 g § sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut ändras i sjukförsäkringslagen av den 4 juli 1963 (364/1963) 23 g § 1 mom., sådant det lyder i lag 1442/1992, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

Till en försäkrad som är havande betalas särskild moderskapspenning, om ett kemiskt ämne, strålning eller en smittsam sjukdom, som har samband med hennes arbete eller förhållandena på hennes arbetsplats, bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet. Förmånen förutsätter att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 32 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) och 29 § 2 mom. sjömanslagen (423/78) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Förmånen förutsätter även att den försäkrade inte har något annat förvärvsarbete eller utför eget arbete som avses i 15 § 2 mom., frånsatt arbete som hon utför i sitt hushåll. Särskild moderskapspenning betalas på motsvarande sätt även till den som har sådant arbete som avses i 15 § 2 mom. Särskild moderskapspenning betalas högst tills rätten till moderskapspenning uppkommer enligt 23 § 1 mom. Om havandeskapet avbryts innan moderskapspenningsperioden börjar, betalas särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

23 §

Till en försäkrad som är havande betalas särskild moderskapspenning, om hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden medför risk för hennes eller fostrets hälsa. Förmånen förutsätter att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) eller 29 § 2 mom. sjömanslagen (423/1978) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. Förmånen förutsätter även att den försäkrade inte har något annat förvärvsarbete eller utför eget arbete som avses i 15 § 2 mom., frånsatt arbete som hon utför i sitt hushåll. Särskild moderskapspenning betalas under motsvarande förutsättningar även till den som har sådant arbete som avses i 15 § 2 mom. Särskild moderskapspenning betalas högst tills rätten till moderskapspenning uppkommer enligt 23 § 1 mom. Om havandeskapet avbryts innan moderskapspenningsperioden börjar, betalas särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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:

Gällande lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat stadgas. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (998/93).

10 §

Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på kollektivavtal som avses i 17 § lagen om arbetsavtal

En arbetsgivare som enligt 17 § lagen om arbetsavtal är skyldig att iaktta ett kollektivavtal kan med en förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller, om någon sådan inte har valts, någon annan personalrepresentant eller, om någon sådan inte har valts, med personalen eller en personalgrupp komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, så som föreskrivs i nämnda kollektivavtal och inom de gränser som bestäms där. När avtalet ingås behöver dock inte iakttas bestämmelser om att parterna i kollektivavtalet skall godkänna lokala avtal.

Föreslagen lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat bestäms. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (998/1993).

10 §

Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som enligt 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är skyldig att iaktta ett kollektivavtal kan med en förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller, om någon sådan inte har valts, med ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller någon annan representant av personalen bemyndigad eller, om någon sådan inte har valts, med personalen eller en personalgrupp komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, så som föreskrivs i nämnda kollektivavtal och inom de gränser som bestäms där. När avtalet ingås behöver dock inte iakttas bestämmelser om att parterna i kollektivavtalet skall godkänna lokala avtal.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

15 §

Förkortad arbetstid

Om arbetstagares rätt till partiell vårdledighet stadgas i 34 d—34 h §§ lagen om arbetsavtal. Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete.

15 §

Förkortad arbetstid

Om arbetstagares rätt till partiell vårdledighet bestäms i 4 kap. 4 och 5 § *arbetsavtalslagen*. Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete.

21 §

Nödarbete

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren skall ge arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren skall ge *den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen eller, om inte heller något sådant har valts, arbetarskyddsfullmäktigen* tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

34 §

Utjämningschema för arbetstiden

När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschema för arbetstiden skall han ge arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller, om det inte heller finns någon arbetarskyddsfullmäktig på arbetsplatsen, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet.

När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschema för arbetstiden skall han ge *den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. eller, om en sådan inte har valts, arbetstagarna* tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet.

37 §

Arbetstidsbokföring

Arbetstidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant har ingått med stöd av 10 och 12 §§ skall på begäran uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt för arbetstagarernas förtroendeman eller, om en sådan inte har utsetts, för arbetarskyddsfullmäktigen. En arbetstagare eller en av honom befullmäktigad har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen.

Arbetstidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som med stöd av 10 och 12 § har ingåtts mellan arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant *eller arbetstagaren* skall på begäran uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt *för den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom.* En arbetstagare eller en av arbetstagarerna befullmäktigad har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen.

38 §

Tid för väckande av talan

Efter arbetsförhållandets slut skall talan i fråga om fordran som avses i 1 mom., vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år efter att upphävandet av arbetsavtalet har verkställts eller skall anses ha verkställts enligt 47 c § lagen om arbetsavtal.

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 upphävandet av arbetsavtalet har meddelats* eller skall anses ha *blivit meddelat* enligt 9 kap. 4 § *arbetsavtalslagen*.

40 §

Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom rikstäckande kollektivavtal

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har utöver vad denna lag stadgar rätt att avtala något annat om vad som stadgas i 4 och 5 §§, 13 § 2 mom., 15 § 2 mom., 22—25 §§, 26 § 1 mom. samt 27—35 och 38 §§. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i arbetsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är

40 §

Stadgandenas tvingande natur samt undantag genom rikstäckande kollektivavtal

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 §. *Genom kollektivavtal mellan nämnda föreningar får dessutom tiden för väckande av talan enligt 38 § förkortas. Tiden för*

Gällande lydelse

bundna av kollektivavtalet, men i vars arbetsförhållanden kollektivavtalets bestämmelser iakttas i övrigt.

Föreslagen lydelse

väckande av talan skall dock vara minst sex månader. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilka anställningsförhållanden arbetstagaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) skall iakttä kollektivavtalets bestämmelser.

40 a §

Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä också dess bestämmelser som avses ovan i 40 § 1 mom. om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även 40 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag**om ändring av semesterlagen**

I enlighet med riksdagens beslut ändras i semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/1973) 1 § 1 mom., 3 § 5 mom. 5 och 12 punkten samt 16 § 2 mom., av dessa lagrum 3 § 5 mom. 5 punkten sådan den lyder i lag 1191/1990 och 16 § 2 mom. sådant det lyder i lag 34/1999, samt fogas till lagen en ny 16 a § som följer:

Gällande lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbetsgivare och

Föreslagen lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbetsgivare och

arbetstagare som avses i lagen om arbetsavtal (320/70).

arbetstagare som avses i *arbetsavtalslagen* (/).

3 §

Semesterns längd

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar, då arbetstagaren medan arbetsförhållandet varade varit förhindrad att utföra arbete

5) under tiden för särskild moderskapsledighet eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt lagen om arbetsavtal;

5) under tiden för särskild moderskapsledighet eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt *arbetsavtalslagen*;

12) på grund av deltagande i teoretisk utbildning, som avses i läroavtalslagen (422/67) och som förutsätts i gällande läroavtal; samt

12) på grund av deltagande i teoretisk utbildning som avses i *lagen om yrkesutbildning* (630/1998) och som förutsätts i ett gällande läroavtal; samt

16 §

Stadgandenas ovillkorlighet

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har hela landet som verksamhetsområde har likväl rätt att ingå avtal om att låta vintersemestern ingå i en mellan parterna överenskommen förkortning av arbetstiden, om semesterperioden, om semesterns längd då den fastställs enligt andra meningen i 3 § 3 mom., om sparad ledighet, om uppdelning av semester samt om uträkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning även på något annat sätt än det som bestäms i denna lag. Sådana bestämmelser i kollektivavtal får en av avtalet enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) bunden arbetsgivare tillämpa även på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas arbetsförhållanden dess bestämmelser i övrigt iakttas. *Också en arbetsgivare som enligt 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal är skyldig att iakttä kollektivavtalet får tillämpa de nämnda kollektivavtalsbe-*

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har hela landet som verksamhetsområde har likväl rätt att ingå avtal om att låta vintersemestern ingå i en mellan parterna överenskommen förkortning av arbetstiden, om semesterperioden, om semesterns längd då den fastställs enligt andra meningen i 3 § 3 mom., om sparad ledighet, om uppdelning av semester samt om uträkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning även på något annat sätt än det som bestäms i denna lag. Sådana bestämmelser i kollektivavtal får en av avtalet enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) bunden arbetsgivare tillämpa även på arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas *anställningsförhållanden* dess bestämmelser i övrigt iakttas. Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får *ovan avsedda* bestämmelser i kollektivavtalet efter att detta har upphört att gälla och tills ett nytt kollektiv-

Gällande lydelse

stämmeiserna i de arbetsförhållanden där han skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal, om inte tillämpningen av bestämmelsen förutsätter ett lokalt avtal. Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får sådana bestämmelser i kollektivavtalet efter att detta har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttagas i de arbetsförhållanden i vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Föreslagen lydelse

avtal träder i kraft iakttagas i de *anställningsförhållanden* i vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

16 a §

Från lagen avvikande bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 16 §, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även den sista meningen i 16 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av lagen om studieledighet

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 13 § 2 mom., sådant det lyder i lag 35/1999, samt fogas till lagen en ny 13 a § som följer:

Gällande lydelse

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa de kollektivavtals-

Föreslagen lydelse

13 §

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa de kollektivavtals-

bestämmelser som utfärdats med stöd av 1 mom. också på de arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas arbetsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars skall iakttas. *Också en arbetsgivare som enligt 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970) är skyldig att iaktta kollektivavtalet får tillämpa de nämnda kollektivavtalsbestämmelserna i de arbetsförhållanden där han skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal, om inte tillämpningen av bestämmelsen förutsätter ett lokalt avtal.* Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får sådana bestämmelser i kollektivavtalet efter att detta har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttas i de arbetsförhållanden i vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

bestämmelser som utfärdats med stöd av 1 mom. också på de arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas *anställningsförhållanden* bestämmelserna i kollektivavtalet annars skall iakttas. Har så överenskommit i ett arbetsavtal, får sådana bestämmelser i kollektivavtalet efter att detta har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttas i de *anställningsförhållanden* i vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

13 a §

En arbetsgivare som skall iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen (/) får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iaktta också dess bestämmelser som avses ovan i 13 §, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Därvid tillämpas även den sista meningen i 13 § 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag**om ändring av 3 och 11 e § lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/1978) 3 § 2 mom. och 11 e § 3 mom., sådana de lyder, 3 § 2 mom. i lag 906/1996 och 11 e § 3 mom. i lag 614/1996, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Samarbetsparter

Med företrädare för personalen avses i denna lag enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, kontaktperson, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller också av personalgruppen i fråga på nedan i 5 § stadgat sätt vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

Med företrädare för personalen avses i denna lag enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, kontaktperson, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller också i 13 kap. 3 § *arbetsavtalslagen* (/) avsett *förtroendeombud* eller av personalgruppen i fråga på det sätt som anges i 5 § nedan vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

11 e §

Personalens företrädare i koncernsamarbetet

Om uppsägningsskyddet för en sådan företrädare för personalen som enligt 2 mom. valts till internationellt koncernsamarbete och dennes ersättare gäller på motsvarande sätt vad 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal stadgar om uppsägning av förtroendemanns arbetsavtal.

Om uppsägningsskyddet för en sådan företrädare för personalen som enligt 2 mom. valts till internationellt koncernsamarbete och dennes ersättare gäller på motsvarande sätt vad som i 7 kap. 10 § *arbetsavtalslagen* bestäms om uppsägning av förtroendemanns *förtroendeombuds* arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag**om ändring av 11 § lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) 11 § som följer:

Gällande lydelse

11 §

*Personalrepresentanternas uppsägnings-
skydd*

I fråga om personalrepresentanter och suppleanternas uppsägningskydd gäller på motsvarande sätt vad 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) stadgar om uppsägning av förtroendemäns arbetsavtal.

Föreslagen lydelse

11 §

*Personalrepresentanternas uppsägnings-
skydd*

I fråga om personalrepresentanter och suppleanternas uppsägningskydd gäller på motsvarande sätt vad *som i 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen (/) bestäms* om uppsägning av förtroendemäns *och förtroendeombuds* arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

15.

Lag**om ändring av 10 och 11 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen den 16 februari 1973 om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) 10 § 4 mom. och 11 § 4 mom., av dessa lagrum 10 § 4 mom. sådant det lyder i lag 768/1994, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

Har för ett arbetsställe valts en förtroendeman enligt 53 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/70), företräder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarna endast i ange-

Har för ett arbetsställe valts en förtroendeman *eller förbindelseman enligt ett kollektivavtal eller ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/)*, före-

Gällande lydelse

lägenheter som gäller säkerhet och hälsa i arbetet, om inte samma person har utsetts att vara verksam i båda uppgifterna.

Föreslagen lydelse

träder arbetarskyddsfullmäktigen arbetstagarerna endast i angelägenheter som gäller säkerhet och hälsa i arbetet, om inte samma person har utsetts att vara verksam i båda uppgifterna.

11 §

Angående uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller på motsvarande sätt vad i 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal är stadgat om uppsägning av förtroendemens arbetsavtal.

Angående uppsägning av en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller på motsvarande sätt vad som i 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen bestäms om uppsägning av förtroendemens och förtroendeombuds arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

16.

Lag

om ändring av 10 e § lagen om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 2 augusti 1946 om arbetsrådet och om undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/1946) 10 e § 1 mom., sådant det lyder i lag 26/1979, som följer:

Gällande lydelse

10 e §

Har undantagstillståndssektions beslut icke underställts arbetsrådet för granskning, kan ändring däri sökas hos arbetsrådet medelst skriftliga besvär. Besvärsrätt äger den som ansökt om undantagstillstånd samt vederbörande arbetsgivare, även om han icke är sökande, ävensom vederbörande arbetarskyddsfullmäktig och huvudförtroendeman eller yrkesgrupps förtroendeman som för ifrågavarande arbetstagens del innehar huvudförtroendemens ställning. Finns icke sådan arbetstagarrepresentant på arbetsplatsen, äger envar arbetstagarare, som beslutet berör, besvärsrätt.

Föreslagen lydelse

10 e §

Har en undantagstillståndssektions beslut inte underställts arbetsrådet för granskning, kan ändring däri sökas hos arbetsrådet genom skriftliga besvär. Besvärsrätt har den som ansökt om undantagstillstånd samt arbetsgivaren, oberoende av om denne inte är sökande, ävensom arbetarskyddsfullmäktigen och huvudförtroendemannen eller yrkesgruppens förtroendeman som för ifrågavarande arbetstagens del innehar huvudförtroendemens ställning. Finns det inte på arbetsplatsen någon förtroendeman som valts enligt kollektivavtal, har det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/) i stället besvärsrätt. Finns

det inte någon sådan arbetstagarrepresentant på arbetsplatsen, har varje arbetstagare som beslutet rör besvärsmått.

Denna lag träder i kraft den 20 .

17.

Lag

om ändring av 10 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 8 augusti 1986 om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 10 § 4 mom., sådant det lyder i lag 206/1995, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §

Arbetsgivares skyldighet att lämna utredning om sitt förfarande

En förtroendeman eller enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och arbetsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller en grupp av arbetstagare eller såsom har överenskommit i kollektivavtalet som gäller branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall han underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman eller en annan representant för arbetstagarna får inte yppa uppgifter om lön och arbetsvillkor till någon annan.

En förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/) eller, enligt vad som har överenskommit på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna har en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller en grupp av arbetstagare eller såsom har överenskommit i det kollektivavtal som gäller branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller en annan representant för arbetstagarna får inte yppa uppgifter om lön och anställningsvillkor till någon annan.

Denna lag träder i kraft den 20 .

18.

Lag**om ändring av 47 kap. 4 och 5 § strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 § och 5 § 1 mom., sådana de lyder i lag 578/1995, som följer:

Gällande lydelse

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som stadgas i lag eller bestäms i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig eller en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/90) eller ändrar dennes arbetsförhållande till en deltidsanställning skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

5 §

Kränkning av arbetstagares organisationsfrihet

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som hindrar

- 1) en arbetstagare att grunda en lovlig facklig eller politisk förening eller att utnyttja sin rätt att ansluta sig eller höra till en sådan eller vara verksam inom den eller

2) arbetstagarna eller deras fackorganisation att på arbetsplatsen ställa upp eller väl-

Föreslagen lydelse

4 §

Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, *ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/)*, en arbetarskyddsfullmäktig eller en personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) eller i 5 § lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller ändrar dennes anställningsförhållande till en deltidsanställning skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

5 §

Kränkning av arbetstagares organisationsfrihet

En arbetsgivare eller en företrädare för denne eller en arbetstagare som hindrar

2) arbetstagarna eller deras fackorganisation att på arbetsplatsen ställa upp eller väl-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

ja en förtroendeman eller en arbetarskyddsrepresentant eller en representant för personalen i koncernsamarbete

ja en förtroendeman, *ett förtroendeombud* eller en arbetarskyddsrepresentant eller en representant för personalen i koncernsamarbete

skall för *kränkning av arbetstagares organisationsfrihet* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

19.

Lag

om ändring av lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 16 december 1977 om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977) 1 § 2 mom., 12 § 2 mom., 28 § 1 mom. och 29 § 1 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Tillämpningsområdet

På arbetsavtal, som avses i 1 mom., skall stadgandena i lagen om arbetsavtal (320/70) tillämpas, såframt i denna lag ej annorlunda stadgas.

På arbetsavtal som avses i 1 mom. skall *arbetsavtalslagen* (/) tillämpas, om inte något annat bestäms i denna lag.

12 §

Bestämmande av minimilönvillkor och övriga minimivillkor i arbetsförhållande

Om ej i 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal avsett, allmänt bindande kollektivavtal är gällande beträffande hushållsarbete, kan statsrådet för tryggande av en rättvis och skälig utkomst för arbetstagarna fastställa bestämmelser angående minimilön och andra av statsrådet nödigbefunna villkor i arbetsförhållande.

Om inget allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § *arbetsavtalslagen* är gällande beträffande hushållsarbete, kan statsrådet för tryggande av en rättvis och skälig utkomst för arbetstagarna fastställa bestämmelser angående minimilön och andra sådana villkor i *anställningsförhållandet* som statsrådet anser vara behövliga.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

28 §

Hävande av arbetsavtal

Angående rätt att häva arbetsavtal gäller vad i 43 § lagen om arbetsavtal är stadgat.

28 §

Hävande av arbetsavtal

Angående rätt att häva arbetsavtal gäller vad som bestäms i 8 kap. 1 § arbetsavtalslagen.

29 §

Skydd i arbetet

Stadgandena om arbetstagares skydd i arbetet i 14 och 32 §§ lagen om arbetsavtal skall tillämpas även på arbete, som avses i denna lag.

29 §

Skydd i arbetet

Bestämmelserna om arbetstagares skydd i arbetet i 2 kap. 3 § och 3 kap. 2 § arbetsavtalslagen skall tillämpas även på arbete som avses i denna lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

20.

Lag**om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 1 § 1 mom., 2 §, 6 § 1 mom. och 8 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland med stöd av ett arbetsavtal som avses i 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970).

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som en utstationerad arbetstagare utför i Finland med stöd av ett arbetsavtal som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/).

2 §

*Tillämpliga bestämmelser om arbets- och
anställningsvillkor*

Den lag som skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal bestäms enligt konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (FördrS 30/1999).

Om en främmande stats lag skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall följande bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

1) 22—25 § och 33 § 2 och 3 mom. arbetstidslagen (605/1996) samt 5 § lagen om arbetet i bagerier (320/1961) i fråga om ersättning som baserar sig på arbetstiden och förhöjd lön,

2) 6—14, 16—21 och 26—32 § samt 33 § 1 mom. arbetstidslagen i fråga om iakttagande av arbets- och vilotider,

3) 3 och 6—14 § semesterlagen (272/1973) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,

4) 27—28 och 31 § lagen om arbetsavtal i fråga om bestämmande av lön och bostad i anslutning till arbetsförhållande, samt

5) 35 b samt 35 i och 35 j § lagen om arbetsavtal i fråga om den reglering som har samband med familjeledigheter.

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom de bestämmelser om semester, arbetstid samt skydd i arbetet i allmänt bindande kollektivavtal som avses i 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal.

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

Utän hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 8 §, 17 § 3 mom. och 52 § lagen om arbetsavtal, 6 och 7—9 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete (299/1958), lagen om fö-

4) 2 kap. 11 och 12 § och 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen i fråga om bestämmande av lön och bostadsförmån, samt

5) 4 kap. 2, 8 och 9 § arbetsavtalslagen i fråga om den reglering som har samband med familjeledigheter.

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i de allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen.

Till en utstationerad arbetstagare skall betalas minimilön. Som minimilön betraktas vederlag som bestäms med stöd av ett kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen.

Utän hinder av 2 mom. tillämpas på arbete som utförs av utstationerade arbetstagare bestämmelserna i 1 kap. 9 §, 2 kap. 2 § och 13 kap. 1 och 2 § arbetsavtalslagen, 6 och 7—9 § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan jämställdhetslagen, lagen om skydd i arbete

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

retagshälsovård (743/1978) samt lagen om unga arbetstagare (998/1993) och de bestämmelser som utfärdats med stöd av dem.

(299/1958), lagen om företagshälsovård (743/1978) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt de bestämmelser som utfärdats med stöd av dem.

6 §

6 §

Bestämmelser som skall tillämpas på arbetsgivarens ersättningsskyldighet

Bestämmelser som skall tillämpas på arbetsgivarens ersättningsskyldighet

När lagen om arbetsavtal skall tillämpas på ett arbetsförhållande enligt denna lag bestäms arbetsgivarens skadeståndsskyldighet enligt 51 § 1 mom. lagen om arbetsavtal.

När *arbetsavtalslagen* skall tillämpas på ett *anställningsförhållande* enligt denna lag bestäms arbetsgivarens skadeståndsskyldighet enligt 12 kap. 1 § *arbetsavtalslagen*.

8 §

Tillsyn

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet skall på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna en utredning enligt 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal om de arbetsvillkor som avses i denna lag och som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal.

Arbetsgivaren eller, om arbetsgivaren inte har något driftställe i Finland, den som låter utföra arbetet skall på begäran ge arbetarskyddsmyndigheterna en utredning enligt 2 kap. 4 § *arbetsavtalslagen* om de arbetsvillkor som avses i denna lag och som skall tillämpas på utstationerade arbetstagares arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

21.

Lag**om ändring av 27 § personalfondslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 27 § 2 mom., sådant det
lyder i lag 344/1999, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

27 §

*Utbetalning av en fondandel sedan arbets-
eller tjänsteförhållandet upphört*

Om en medlem säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970) eller om en tjänsteman säger upp sitt tjänsteförhållande med stöd av 29 § 1 mom. statstjänstemannalagen (750/1994) sedan permitteringen pågått minst 90 dagar utan avbrott, skall utan hinder av 1 mom. 1 punkten ovan 2 punkten tillämpas på utbetalningen av fondandelen.

Om en medlem säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 5 kap. 7 § 1 mom. arbetsavtalslagen (/) eller om en tjänsteman säger upp sitt tjänsteförhållande med stöd av 29 § 1 mom. statstjänstemannalagen (750/1994) sedan permitteringen pågått minst 90 dagar utan avbrott, skall utan hinder av 1 mom. 1 punkten ovan 2 punkten tillämpas på utbetalningen av fondandelen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

22.

Lag

om ändring av 18 § lagen om yrkesutbildning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 21 augusti 1998 om yrkesutbildning (630/1998) 18 § 1 och 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

18 §

Tillämpning av lagstiftningen om arbetstaggare på läroavtalsutbildningen

Om inte något annat bestäms i denna lag eller i en förordning som utfärdas med stöd av den, skall på läroavtal tillämpas lagen om arbetsavtal (320/1970) med undantag för dess 2, 4, 6, 9—12, 20, 21, 34 d—34 f, 37, 37 a, 38, 38 a, 39, 39 a, 40, 41, 41 a, 42, 42 a, 42 b, 46, 47, 47 a—47 j, 48—50, 51 a—51 c och 53 §.

Ett läroavtal kan hävas med omedelbar verkan ifall studeranden och arbetsgivaren gemensamt kommer överens om detta. Utöver vad som bestäms i 3, 43 och 44 § lagen om arbetsavtal kan läroavtalet ensidigt hävas om arbetsgivaren upphör med sitt företag, försätts i konkurs eller avlider. Med utbildningsanordnarens tillstånd kan ett läroavtal likaså hävas på de grunder som enligt lagen om arbetsavtal berättigar till uppsägning av arbetsavtalet. Utbildningsanordnaren kan efter att ha hört studeranden och arbetsgivaren också häva läroavtalet om det i den utbildning som ordnas på arbetsplatsen inte iakttas bestämmelserna i denna lag eller en med stöd av lagen utfärdad förordning eller bestämmelserna i det avtal mellan utbildningsanordnaren och arbetsgivaren som avses i 17 §.

Föreslagen lydelse

18 §

Tillämpning av lagstiftningen om arbetstaggare på läroavtalsutbildningen

Om inte något annat bestäms i denna lag eller i en förordning som utfärdas med stöd av den, skall på läroavtal tillämpas *arbetsavtalslagen* (/) med undantag för dess 1 kap. 3 och 8 §, 2 kap. 4 och 5 §, 4 kap. 4 och 5 §, 6 kap., 7 kap. 1—5 § och 7—11 §, 9 och 10 kap. samt 13 kap. 3 och 4 §.

Ett läroavtal kan hävas med omedelbar verkan ifall studeranden och arbetsgivaren gemensamt kommer överens om detta. Utöver vad som bestäms i 1 kap. 4 § och 8 kap. 1 och 3 § *arbetsavtalslagen* kan läroavtalet ensidigt hävas om arbetsgivaren upphör med sitt företag, försätts i konkurs eller avlider. Med utbildningsanordnarens tillstånd kan ett läroavtal likaså hävas på de grunder som enligt *arbetsavtalslagen* berättigar till uppsägning av arbetsavtalet. Utbildningsanordnaren kan efter att ha hört studeranden och arbetsgivaren också häva läroavtalet, om det i den utbildning som ordnas på arbetsplatsen inte iakttas bestämmelserna i denna lag eller en med stöd av lagen utfärdad förordning eller bestämmelserna i det avtal mellan utbildningsanordnaren och arbetsgivaren som avses i 17 §.

24.

Lag**om ändring av 4 och 9 § lönegarantilagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lönegarantilagen av den 27 november 1998 (866/1998) 4 § och 9 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

4 §

Villkor som gäller fordran

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i lagen om arbetsavtal (320/1970) avsedd arbetstagares arbetsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

Föreslagen lydelse

4 §

Villkor som gäller fordran

Betalning enligt lönegarantin erläggs för fordringar som grundar sig på en i *arbetsavtalslagen* (/) avsedd arbetstagares *anställningsförhållande* och vilkas grund och belopp har kunnat utredas.

9 §

Maximalt lönegarantibelopp

Av den lön för väntetiden som avses i 22 § 5 mom. lagen om arbetsavtal betalas högst det belopp som enligt lönegarantin betalas för andra fordringar som grundar sig på arbetsförhållandet.

Av den lön för väntetiden som avses i 2 kap. 14 § *arbetsavtalslagen* betalas högst det belopp som enligt lönegarantin betalas för andra fordringar som grundar sig på *anställningsförhållandet*.

Denna lag träder i kraft den 20 .

25.

Lag

om ändring av 7 c § lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 8 juli 1961 om pension för arbetstagare (395/1961) 7 c § 1 mom., sådant det lyder i lag 1040/1998, som följer:

Gällande lydelse

7 c §

Om det i de kalenderår som avses i 7 § ingår sådan oavlönad särskild moderskapsledighet, moderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 35 a eller 35 c § lagen om arbetsavtal (320/1970), uträknas den pensionsgrundande lönen med avvikelse från 7 § så att såsom kalenderår beaktas högst de tio sista av de kalenderår som inte inbegriper oavlönad tid av nämnda slag.

Föreslagen lydelse

7 c §

Om det i de kalenderår som avses i 7 § ingår sådan oavlönad särskild moderskapsledighet, moderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet som avses i 4 kap. 1 och 3 § arbetsavtalslagen (/), uträknas den pensionsgrundande lönen med avvikelse från 7 § så att såsom kalenderår beaktas högst de tio sista av de kalenderår som inte inbegriper oavlönad tid av nämnda slag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

13 b §

På skadeståndsansvaret för den som är i arbetstagares ställning skall dock tillämpas vad som i 4 kap. skadeståndslagen och i 51 § lagen om arbetsavtal (320/1970) 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 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

20 a §

På skadeståndsansvaret för den som är i arbetstagares ställning skall dock tillämpas vad som i 4 kap. skadeståndslagen och i 51 § lagen om arbetsavtal (320/1970) 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 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

50 §

På skadeståndsansvaret för den som är i arbetstagares ställning skall dock tillämpas vad som i 4 kap. skadeståndslagen och i 51 § lagen om arbetsavtal (320/1970) 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 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) bestäms om arbetstagares skadeståndsansvar.

Denna lag träder i kraft den 20 .

30.

Lag**om ändring av 7 b § lagen om statens pensioner**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 20 maj 1966 om statens pensioner (280/1966) 7 b § 1 mom., sådant det
lyder i lag 1671/1995, som följer:

Gällande lydelse

7 b §

Om det i de kalenderår som avses i 7 §
ingår sådan oavlönad särskild moderskaps-
ledighet, moderskaps- eller föräldraledighet
eller vårdledighet som avses i 34 § lagen
om arbetsavtal (320/70) eller i 23 och 24 §§
statens tjänstemannaförordning (971/94),
uträknas pensionslönen med avvikelse från
7 § så att såsom kalenderår beaktas högst de
tio sista av de kalenderår som inte inbegri-
per oavlönad tid av nämnda slag.

Föreslagen lydelse

7 b §

Om det i de kalenderår som avses i 7 §
ingår sådan oavlönad särskild moderskaps-
ledighet, moderskaps- eller föräldraledighet
eller vårdledighet som avses i 4 kap. 1 eller
3 § arbetsavtalslagen (/) eller i 23 eller
24 § statens tjänstemannaförordning
(971/1994), uträknas pensionslönen med
avvikelse från 7 § så att såsom kalenderår
beaktas högst de tio sista av de kalenderår
som inte inbegriper oavlönad tid av nämnda
slag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

31.

Lag

om ändring av 16 a § lagen om olycksfallsförsäkring

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 20 augusti 1948 om olycksfallsförsäkring (608/1948) 16 a § 1 och 4 mom., sådana de lyder, 16 a § 1 mom. i lag 1642/1992 och 4 mom. i lag 462/1997, som följer:

Gällande lydelse

16 a §

Har till en arbetstagare på grund av ett olycksfall betalats lön för sjukdomstid enligt 28 § lagen om arbetsavtal (320/70), är dagpenningen för lönebetalningstiden, dock högst för den i 16 § 1 mom. nämnda tiden av fyra veckor, beträffande arbetsförhållandet i fråga lika stor som den betalda lönen.

Har till en arbetstagare på grund av ett olycksfall som lön för sjukdomstid med stöd av 28 § 1 mom. lagen om arbetsavtal betalats endast en del av lönen eller har på grund av permittering eller av andra motsvarande skäl betalats sjukdomstidslön för förkortad arbetstid, skall dagpenningen för hela den tid av arbetsförmåga som ingår i den i 1 mom. nämnda tiden fastställas så som bestäms i 2 mom.

Föreslagen lydelse

16 a §

Har till en arbetstagare på grund av ett olycksfall betalats lön för sjukdomstid enligt 2 kap. 11 § arbetsavtalslagen (/), är dagpenningen för lönebetalningstiden, dock högst för den *ovan* i 16 § 1 mom. nämnda tiden av fyra veckor, beträffande *anställningsförhållandet* i fråga lika stor som den betalda lönen.

Har till en arbetstagare på grund av ett olycksfall som lön för sjukdomstid med stöd av 2 kap. 11 § 1 mom. arbetsavtalslagen betalats endast en del av lönen eller har på grund av permittering eller av andra motsvarande skäl betalats sjukdomstidslön för förkortad arbetstid, skall dagpenningen för hela den tid av arbetsförmåga som ingår i den i 1 mom. nämnda tiden fastställas så som bestäms i 2 mom.

Denna lag träder i kraft den 20 .

32.

Lag**om ändring av 1 § familjevårdarlagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i familjevårdarlagen av den 3 april 1992 (312/1992) 1 § 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Familjevårdare

Den som ingått ett uppdragsavtal som nämns i denna lag står inte i sådant arbetsförhållande som avses i 1 § lagen om arbetsavtal (320/70) till den kommun eller det kommunalförbund som har ingått avtalet.

Den som ingått ett uppdragsavtal som nämns i denna lag står inte i sådant anställningsförhållande som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/) till den kommun eller den samkommun som har ingått avtalet.

Denna lag träder i kraft den 20 .

