

RIKSDAGENS SVAR 215/2000 rd

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

Ärende

Regeringen har till riksdagen överlämnat sin proposition med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den (RP 157/2000 rd).

Beredning i utskott

Arbetsmarknads- och jämställdhetsutskottet har i ärendet lämnat sitt betänkande (ApUB 13/2000 rd).

Beslut

Riksdagen har godkänt följande uttalande:

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

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

— arbetslagstiftningen är tydlig, fungerande och uppdaterad,

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

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

— bestämmelserna om allmänt bindande kollektivavtal i arbetsavtalslagen är tillräckligt klara, exakta och fungerande.

Riksdagen har antagit följande lagar:

Arbetsavtalslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (ar-

betsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

Denna lag skall tillämpas fastän vederlag inte har 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 utgör inte hinder för tillämpning av lagen.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på

1) offentligrättsliga anställningar eller på fullgörandet av offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet,

2) sedvanliga fritidsaktiviteter,

3) ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det genom lag bestäms särskilt om avtalet.

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

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

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 provotid, 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 provotiden avtalas att vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får provotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om pro-

votid, skall arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under provotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på sådana grunder som avses i 2 kap. 2 § 1 mom. eller som annars är ovidkommande med tanke på syftet med provotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har 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 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 till betalning kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagen överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas.

8 §

Arbetstagarens biträde

Om arbetstagen 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 arbetstagen skada genom fel eller försummelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättning 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 del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlätna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller inneha-

vare. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en arbetstagares fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats.

När ett konkursbo överläter en rörelse ansvarar förvärvaren inte för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, utom om det bestämmande inflytandet i den rörelse som försatts i konkurs och i den rörelse som är förvärvare utövas eller har utövats av samma personer med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

1 §

Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagen kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

2 §

Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön ingår i lagen om

jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

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

Arbetsgivaren skall iakttä det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

3 §

Arbeterskydd

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet 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.

Om en gravid arbetstages 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 yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens 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 arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. 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 för viss tid och grunden för att det ingåtts för 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 ordinarie arbetstiden,

10) hur semestern bestäms,

11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

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

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 ändring-

en beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidanställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren 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 deltidanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda.

7 §

Kollektivavtals allmänt bindande verkan

Arbetsgivaren skall iaktta 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 iaktas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iaktta 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 sina arbetstagare till en annan arbetsgivare (*användarföretag*) och den arbetsgivare som hyrt ut sina arbetstagare inte är bunden av ett kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. eller skyldig att i sina anställningsförhållanden iaktta något allmänt bindande kollektivavtal, skall i fråga om en uthyrd arbetstagares anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal som är bindande för användarföretaget eller i ett allmänt bindande kollektivavtal.

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 om 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 arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren skall på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga 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 står i samband med arbetstagarens anställ-

ningsvillkor 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 låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen skall arbetsgivaren iaktta 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 en kortare tid än en vecka, skall lönen 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 annan 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 härrör från 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 härrör från anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om

dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något 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 till betalning 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, anses 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, anses 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 förfalldagen.

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 i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

3 kap.

Arbetsstagarens skyldigheter

1 §

Allmänna skyldigheter

Arbetsstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet 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

Arbetsstagaren skall iaktta 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.

Arbetsstagaren skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap som han eller hon observerat och 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 arbetstagaren 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 jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

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 anställningsförhål-

landet 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 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 avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skälig 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 konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets 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, *rättshandlingslagen*).

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 tidigarelägga 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 möjligt. I övrigt får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för en tidigare anmäld ledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad.

Arbetstagaren 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 skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan 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 arbetstagaras barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt 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 lämna 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 oförutsägbart 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 lämna 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 ingås 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 arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie 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 permitteringen 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 i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar 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 för 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 skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroende- man 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 arbetstagar

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- och slutpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagar, kan informationen ges en representant för arbetstagarerna eller arbetstagarerna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarerna eller deras representant tillfälle att bli hörda 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 arbetstagarerna eller deras representant.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per

brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

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

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

5 §

Intyg om permittering

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och permitteringsens längd eller uppskattade 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 arbetstagares anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren 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 arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren 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 arbetsavtal 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 för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande 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 skall 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 som fortfarande är arbetssökande 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 en sådan förvärvare av 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 rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört 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 tio år från det anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande skall dock begäras inom fem år från det anställningsförhållandet upphörde.

Om mer än tio 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 arbetsgivaren 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 sakskäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för 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 som 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 sakliga och vägande grunder skall arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet.

Som sakliga och vägande grunder för 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 avtalsförhållandet,

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) anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet 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 avtalsförhållandet, behövs 3 och 4 mom. inte iakttagas.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal 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 arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om

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 arbetet enligt 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 skälig.

Om en arbetsgivare som faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller en annan sammanslutning med stöd av ägande, 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 sammanslutningar i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

5 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstages 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 arbetstages anställningsvillkor försämrats avsevärt till följd av överlåtelse av rörelse, 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 avtals-tiden 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 om

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 programenlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med 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 arbetstagar

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 lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagaras 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 och hållet.

10 §

Uppsägningsskydd 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 för 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 eller 7 § eller 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemens eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

11 §

Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid

På en 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 iakttas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och 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 förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 §

När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller, 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 arbetsavtalet 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 skälig 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 ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen 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 ge arbetsgivaren tillfälle 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 grunden för uppsägningen.

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

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

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 ledighet 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 ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal 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 åberopats 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 oskäligen villkor

1 §

Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagaren på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. rättshandlingslagen, är arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §

Oskäligen villkor

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskäligen, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §

Verkningarna av ett ogiltigen villkor

Om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigen, skall arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

Ogiltigheten på grund av omyndigheten

Så länge en omyndigen arbetstagare fullgör sina avtalsförpliktelser får arbetsgivaren inte göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigen på grund av att arbetstagaren är omyndigen.

11 kap.

Arbetsavtal av internationell karaktär

1 §

På arbetsavtalet tillämpligen lag

Om ett arbetsavtal har anknytning till flera stater än en, bestäms den lag som skall tillämpas på arbetsavtalet enligt den i Rom den 19 juni 1980 ingångna konventionen om tillämpligen lag för avtalsförpliktelser.

2 §

Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om anställningsvillkorens 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 anställningsförhållande eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap.

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 § skadeståndslagen (412/1974).

Ersättning 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 i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den 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 hävt 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 upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas 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, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter 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.

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § skall till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades skall avdras

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

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

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

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt

med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

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

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

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

13 kap.

Särskilda bestämmelser

1 §

Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana förenings 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 §

Mötesrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att arbetstagarna och deras organisationer 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 mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

3 §

Förtroendeombud

De arbetstagare som inte har någon förtroendemans 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 bemyndiga förtroendeombudet att representera dem i sådana frågor som gäller deras anställningsförhållande och arbetsförhållanden och som anges i bemyndigandet.

Förtroendeombudet har rätt att för skötseln av de uppgifter som avses i lag få behövlig information och tillräcklig befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren skall ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbetet som förtroendeombudet ges 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 enligt 3 §, om rörelsen eller en del 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 har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar 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 boende 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 lägenhet 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 vederlag uppbärs. Vederlag 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 lägenheten 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 för 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 flyttningskostnader 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 med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms i 1 kap. 5 § (förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd), 2 kap. 5 § (arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete), 11 § (lön för sjukdomstid) och 13 § (lönep betalningsperiod och betalningstid), 5 kap. 3 § (förhandsinformation och hörande av arbetstagare), 4 § (meddelande om permittering) och 7 § 2 mom. (arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering), 6 kap. 6 § (återanställande av arbetstagare) samt 9 kap. (förfarandet vid upphävande av arbetsavtal). Genom kollektivavtal mellan de nämnda föreningarna får även avtalas om grunderna för permittering enligt 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., men likväl inte förlängas den i 1 mom. 2 punkten nämnda längsta permitteringstiden, och begränsas den geografiska omfattningen av skyldigheten enligt 7 kap. 4 § att erbjuda arbete.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är

bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal skall iakttä vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltså vore 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 iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna 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, när anställningsförhållandet upphör, rätten till fordran enligt denna lag, om talan inte väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

Bestämmelsen i 1 mom. gäller inte ersättning för en personskada som åsamkats en arbetstagarare.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagararna på arbetsplatsen.

11 §

Straffbestämmelser

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

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot 2 kap. 17 § (begränsning av kvittningsrätt), 6 kap. 7 § (arbetsintyg) eller 13 kap. 2 § (mötesrätt) 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 arbetsgivarerna enligt 2 kap. 7 § skall iakttä.

Arbetskyddsmyndigheterna har rätt att av arbetsgivaren på begäran 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 i förordning hänvisas till lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

3 §

Övergångsbestämmelse

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall iaktta eller får iaktta ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen

med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal, sådana de lyder vid denna lags ikraftträdande, får 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 gäller 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 arbetstagarna inträder den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i en föreskriftssamling som justitieministeriet svarar för och som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och det allmänt bindande kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

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 nämnden med stöd av 2 § lagen om kollektivavtal (436/1946) är representativt inom sitt tillämpningsområde 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 dennes ersättare 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 svarar för arbetarskyddsfrågor. Nämnden är oavhängig i sitt uppdrag.

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 skilja 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 svarar 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 börja tillämpas från den tidpunkt då det träder 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 enligt 10 § har besvärsmålsrätt genom skriftlig ansökan kräva att ärendet om 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 situationer som avses i 1 mom.

8 §

Offentliggörande av nämndens beslut

Nämnden skall utan dröjsmål publicera ett beslut enligt 1 § i Officiella tidningen.

9 §

Besvärsmålsmyndighet

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 ett anställningsförhållande är beroende av kollektivavtalets allmänt bindande verkan.

11 §

Besvärstid

Besvär skall anföras inom 30 dagar från det att nämndens beslut har publicerats i enlighet med 8 §. Besvaren skall tillställas nämnden som skall sända besvärshandlingarna och sitt utlåtande över besvaren till arbetsdomstolen.

Särskilda bestämmelser

12 §

Ärendenas brådskanie natur

Ärenden som gäller fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan skall behandlas i brådskanie 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 ett beslut av arbetsdomstolen som gäller fastställande av allmänt bindande verkan skall utan dröjsmål publiceras i en sådan föreskriftssamling som justitieministeriet svarar för och som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) 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 på ett allmänt datanät i en förteckning över allmänt bindande kollektivavtal. 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 svarar 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.

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

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 kan vård-

nadshavaren ingå arbetsavtal på den ungas vägnar eller ge den unga tillstånd att själv ingå avtalet.

Denna lag träder i kraft den

20 .

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 förhandling 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 svarar 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 att arbetsgivaren iakttar 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 en förening av arbetstagare ef-

teråt 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 även 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 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 av ett kollektivavtal som gäller vid lagens ikraftträdande skall inom en månad från lagens ikraftträdande sända kollektivavtalet i elektronisk form till det ministerium som svarar för tillsynen över arbetarskyddet. Den som på arbetsgivarsidan och den som på arbetstagsidan är part i ett riksomfattande kollektivavtal skall inom en månad från lagens ikraftträdande sända de uppgifter som avses i 2 § 2 och 4 mom. till det ministerium som svarar för tillsynen över arbetarskyddet.

Lag

om ändring av lagen om arbetsdomstolen

I enlighet med riksdagens beslut

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

från arbetsgivarsidan och en från arbetstagarsidan.

37 a §

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

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 en ledamot

Särskilda bestämmelser

39 §

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

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 .

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. och 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, 17 § 1 mom. 6 punkten i lag 1317/1994 och 17 § 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 §

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 anställningsförhållande som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/) eller i form av företagsverksamhet, anses inte som en arbetslös enligt 4 § 1 mom.

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 §

Rätt till arbetslöshetsdagpenning i vissa fall

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

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 står i samband med personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, är han eller hon oberoende av 1 och 2 mom. berättigad till dagpenning om han eller hon 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 eller hon var arbetslös har inlett annan företagsverksamhet än sådan som avses i 5 a §,

7) den som sedan han eller hon blivit arbetslös från sin huvudsyssla fortsätter med en bisyssla som han eller hon 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 stått i samband med 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 .

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 eller hon 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 produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker eller i uppgifter som den som ordnar arbetspraktiken har ombildat till anställningsförhållande på deltid enligt 7 kap. 11 § 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 arbets-

givare 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 står i samband med personens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, är han eller hon oberoende av bestämmelserna om självrisktid berättigad till arbetsmarknadsstöd om han eller hon annars uppfyller villkoren för erhållande av arbetsmarknadsstöd.

Denna lag träder i kraft den

20 .

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 äventyrar hennes eller fostrets hälsa. En förutsättning är att för den försäkrade inte kan ordnas annat arbete på det sätt som avses i 2 kap. 3 § 2 mom. arbetsavtals-

lagen (/) eller 29 § 2 mom. sjömanslagen (423/1978) och att hon av den orsaken måste vara borta från arbetet. En förutsättning är även att den försäkrade inte har något annat förvärvsarbete eller utför eget arbete som avses i 15 § 2 mom., fränsett 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, beta-

las särskild moderskapspenning tills avbrottet sker.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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).

10 §

Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som enligt 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är skyldig att iakttä 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 med någon annan av personalen bemyndigad representant 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.

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 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 utjämnings-schema för arbetstiden skall han ge den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. eller, om en sådan inte har valts, arbetstagarerna 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 uppmaning uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt för den arbetstagarrepresentant som avses i 21 § 3 mom. En arbetstagar eller en av arbetstagarerna befullmäktigad har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagarerna i arbetsskiftsförteckningarna 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 anställningsförhållandet upphörde.

40 §

Bestämmelsernas tvingande natur samt undantag genom riksomfattande 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 föreskrivs i 4 och 5 §, 13 § 2 mom., 15 § 2 mom., 22—25 §, 26 § 1 mom. samt 27—35 §. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i sådana arbetstagarers anställningsförhållanden vilka inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas 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 .

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 §

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 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 lik-

väl rätt att ingå avtal om att låta vintersemestern ingå i en mellan parterna överenskommen förkortning av arbetstiden samt 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 annorlunda 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 kollektivavtal träder i kraft iakttas 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 iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakttä 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 .

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 §

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa kollektivavtalsbestämmelserna enligt 1 mom. också på de arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas anställningsförhållanden bestämmelserna i kollektivavtalet annars skall iakttas. Har så överenskommits 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 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 .

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 i 13 kap. 3 § arbetsavtalslagen (/) avsett förtroendeombud eller av personalgruppen i fråga på det sätt som anges nedan i 5 § 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 .

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:

11 §

Personalrepresentanternas uppsägningsskydd

I fråga om personalrepresentanters och suppleanternas uppsägningsskydd gäller på motsvaran-

de sätt vad som i 7 kap. 10 § arbetsavtalslagen (/) bestäms om uppsägning av förtroendemens och förtroendeombuds arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 som avses i 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 .

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. Besvärsrätt har den som ansökt om undantagstillstånd samt arbetsgivaren, oberoende av om denne inte är sökande, samt arbetarskyddsfullmäktigen och huvudförtroendemannen eller yrkesgruppens förtroendeman som för ifrågavarande arbetstagares del har huvudför-

troendemens 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 gäller besvärsrätt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 för en

grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, skall denne underättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

Denna lag träder i kraft den

20 .

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 företagens förvaltning (725/1990) eller en företrädare för personalen som avses i 5 § lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller ombildar

dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid 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 arbetarskyddsfullmäktig eller en företrädare för personalen i koncernsamarbete

skall för *kränkning av arbetstagares organisationsfrihet* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 minimilönevillkor och övriga minimivillkor i arbetsförhållande

Om inget allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § arbetsavtalslagen är gällande beträffande hushållsarbete, kan statsrådet för tryggnad av en rättvis och skälig utkomst för arbetstagarna fastställa bestämmelser angående minimilön och andra sådana villkor i an-

ställningsförhållandet 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 .

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 anställningsvillkor och arbetsförhållanden

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 (302/1961) 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 familjelikheter.

Under de förutsättningar som anges i 2 mom. tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal dessutom bestämmelserna om semester, arbetstid och skydd i arbetet i sådana 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.

Utan 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 ersättningsskyldighet

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 arbetarskyddsmyn-

digheterna en utredning enligt 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen om de anställningsvillkor som avses

i denna lag och som skall tillämpas på utstaterade arbetstagares arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den

20 .

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

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 .

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 arbetstagare 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 den studerande 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 den studerande och arbetsgivaren 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 §.

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

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 ar-

betskraftsbyrå söker heltidsarbete, och han eller hon 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 Arbetskraftsbyrån anställs för det arbete som på detta sätt blir ledigt.

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

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 väntedagarna 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 .

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 kalen-

derår beaktas högst de tio sista av de kalenderår som inte inbegriper oavlönad tid av nämnda slag.

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

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

I enlighet med riksdagens beslut

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

13 b §

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut

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

11 a §

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 20 a § lagen om pension för lantbruksföretagare

I enlighet med riksdagens beslut

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

20 a §

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Lag

om ändring av 50 § lagen om sjömanspensioner

I enlighet med riksdagens beslut

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

50 §

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

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 § statstjänstemannaförordningen (971/1994), uträknas pensions-

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 .

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 16 a § 4 mom. i lag 462/1997, som följer:

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.

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 arbetsoförmåga som ingår i den i 1 mom. nämnda tiden fastställas så som bestäms i 2 mom.

Har till en arbetstagare på grund av ett olycksfall som lön för sjukdomstid med stöd av 2 kap.

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

lande som avses i 1 kap. 1 § arbetsavtalslagen (/) till den kommun eller den samkommun som har ingått avtalet.

Den som ingått ett uppdragsavtal som nämns i denna lag står inte i sådant anställningsförhå-

Denna lag träder i kraft den 20 .

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

någon annan grund än arbetstagarens sjukdom eller när arbetstagaren själv har sagt upp arbetsavtalet eller utan att iaktta uppsägningstid har hävt arbetsavtalet utan någon orsak som anges i 8 kap. 1 § 2 mom. arbetsavtalslagen (/) och

När arbetsgivaren har hävt arbetsavtalet på

hyresvärden på grund av att anställningsförhållandet har upphört säger upp hyresavtalet för arbetsbostaden, är uppsägningstiden tre månader,

om anställningsförhållandet har varat minst ett år, och annars en månad.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 18 december 2000
