

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om temporär ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och 51 § i lagen om samarbete inom företag

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om temporär ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och 51 § i lagen om samarbete inom företag (RP 26/2020 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Tarja Kröger, arbets- och näringsministeriet.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Nylands arbets- och näringsbyrå
- Folkpensionsanstalten
- Akava ry
- Finlands näringsliv rf
- STTK rf
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- Företagarna i Finland rf
- Työttömien Keskusjärjestö ry
- professor Olli Mäenpää
- professor Tuomas Ojanen
- juris doktor Jaana Paanetoja.

Inget yttrande av

- Arbetslöshetskassornas Samorganisation r.f.

PROPOSITIONEN

I propositionen föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om samarbete inom företag ändras temporärt. Tiden för det meddelande om permittering som ska ges före permitteringen av en arbetstagare ska förkortas från 14 dagar till fem dagar. Likaså ska tiden för samarbetsförhandlingar som gäller permittering förkortas från nuvarande sex veckor eller 14 da-

Betänkande AjUB 2/2020 rd

gar till fem dagar. I propositionen föreslås dessutom att arbetsgivaren i fortsättningen ska ha rätt att permittera en visstidsanställd arbetstagare under samma förutsättningar som en arbetstagare som har ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Bestämmelsen om prøvotid föreslås bli ändrad så att ett arbetsavtal under prøvotiden ska kunna hävas också av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Syftet med propositionen är att skapa förutsättningar för att arbetsgivare snabbare än för närvarande ska kunna anpassa sin verksamhet till en plötslig och kraftig nedgång i efterfrågan på produkter och tjänster till följd av coronavirusepidemin.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt och gälla till och med den 30 juni 2020.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

I Kina utbröt i början av 2020 en epidemi av den smittsamma sjukdomen covid-19, som orsakas av ett nytt coronavirus. Sjukdomen spred sig snabbt utanför Kina. Den 16 mars 2020 konstaterade statsrådet i samverkan med republikens president att det råder undantagsförhållanden i landet på grund av coronaviruset.

Coronavirusepidemin och åtgärderna för att begränsa den har lett till en situation där företagens ekonomiska villkor och därmed också förutsättningar för att erbjuda arbete har försämrats kraftigt på kort tid. Därför har det varit nödvändigt för företagen att börja anpassa sin verksamhet. Antalet meddelanden om permittering har ökat snabbt sedan de första veckorna i mars, och en del företag har varit tvungna att i stället för permitteringar också tillgripa uppsägningar.

Arbetsmarknadens centralorganisationer Finlands näringsliv, Kommunarbetsgivarna KT, FFC rf, STTK rf och Akava ry lade den 18 mars 2020 fram ett förslag till regeringen om åtgärder för att trygga företagsverksamheten, sysselsättningen och försörjningen i den ekonomiska kris som coronaviruset orsakar. Organisationerna anser att Finlands ekonomi till följd av coronavirusepidemin har hamnat i en situation som äventyrar förutsättningarna för företagsverksamhet, sysselsättningen och människornas försörjning. Den aktuella propositionen ska underlätta företagets anpassning till de förändringar i arbetskraftsbehovet som coronavirusepidemin orsakar, huvudsakligen på det sätt som arbetsmarknadsorganisationerna föreslår.

De föreslagna ändringarna ska tillämpas inom den privata sektorn. Lagens tillämpningsområde omfattar inte anställningsförhållanden där arbetsgivaren är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, evangelisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkan eller Ålands landskapsregering.

Företagens anpassning till förändringen i arbetskraftsbehovet till följd av epidemin underlättas genom att tiden för meddelande om permittering och den förhandlingstid som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag förkortas, det blir möjligt att permittera visstidsanställda och prøvo-

Betänkande AjUB 2/2020 rd

tidshävning blir tillåten av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Uppsägningarna beräknas också öka, och därför föreslås det att återanställningstiden förlängs till nio månader.

Utskottet anser att de föreslagna temporära ändringarna är behövliga och viktiga. Utskottet tillstyrker lagförslagen utan ändringar men med följande kommentarer.

Förhållande till arbetsavtal

Propositionen påverkar inte arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas avtalskompetens. Riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer får fortfarande ingå kollektivavtal om tiden för meddelande om permittering, förhandlingstiden och återanställningsskyldigheten med avvikelse från lagen. Det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet har således företräde framför bestämmelsen i lagen. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna har dock ändrat kollektivavtalen så att de motsvarar lagförslaget. Dessa kollektivavtal tillämpas också på icke-organiserade företag, om kollektivavtalet är allmänt bindande.

De föreslagna ändringarna berör inte alla företag och arbetstagare, trots det stora antalet ändringar i kollektivavtalen. Utskottet anser inte att detta är ändamålsenligt, men menar att det inte är motiverat att ingripa i avtalsfriheten i detta sammanhang.

Prövotidshävning

Enligt propositionen får arbetsavtalet hävas under prövotiden också av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 §. Rätt att häva arbetsavtalet föreligger dock inte om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 7 kap. 4 §, står det i motiveringen. Utskottet konstaterar för tydlighetens skull att 7 kap. 3 och 4 § ska läsas tillsammans. Utskottet föreslår inga ändringar i paragraferna till denna del.

Utskottet betonar att en arbetstagare vars anställningsförhållande hävs av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker under prövotiden skriftligen ska underrättas om grunden för prövotidshävningen. Grunden kan vara relevant i fråga om ny sysselsättning för den uppsagda arbetstagaren.

Meddelande om permittering

Övergångsbestämmelsen föreskriver att en arbetsgivare som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av den föreslagna lagen får under giltighetstiden för den temporära lagen permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs. Arbetsgivaren ska dock senast dagen innan permitteringen börjar underrätta arbetstagaren om att tiden för meddelande om permittering har förkortats. Utskottet anser att det är problematiskt att tiden för meddelande om permittering är så kort, då meddelandet ska ges senast föregående dag.

Utskottet framhåller att arbetstagaren ska informeras personligen om permitteringen, alltså att det ska säkerställas att arbetstagaren får veta när permitteringen börjar.

Betänkande AjUB 2/2020 rd

Information

Den föreslagna temporära lagen träder i kraft snabbt och har betydande konsekvenser för företag och permitterade arbetstagare. Utskottet anser att det är ytterst viktigt att man effektivt informerar om bestämmelserna och deras konsekvenser.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 1–3 i proposition RP 26/2020 rd utan ändringar.

Helsingfors 27.3.2020

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Anna Kontula vänst
vice ordförande Katja Taimela sd
medlem Kim Berg sd
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Antti Kurvinen cent
medlem Rami Lehto saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Arto Satonen saml
medlem Riikka Slunga-Poutsalo saf
medlem Sofia Virta gröna
ersättare Hussein al-Tae sd
ersättare Noora Koponen gröna
ersättare Matias Marttinen saml.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 2/2020 rd **Avvikande mening**

Reservation

Motivering

Koronavirusepidemin har haft en betydande inverkan på det finländska samhället. Statsrådet har i samverkan med republikens president konstaterat att undantagsförhållanden råder i landet. På grund av undantagsförhållanden har statsrådet tagit i bruk befogenheter enligt beredskapslagen i syfte att dämpa epidemin och trygga medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter till hälsa och liv.

Epidemin har lett till omfattande ekonomiska och produktionsmässiga svårigheter på företagsfältet. Det har redan meddelats om omfattande permitteringar, och dessutom leder begränsningsåtgärder som gäller förplägnadsrörelser till att aktörerna får det allt kämpigare. Målet är att företagen ska få så flexibla verktyg som möjligt för att det ska gå att undvika omfattande uppsägningar och för att företagsverksamheten ska kunna fortsätta efter att krisen har upphört.

Avsikten med de nu föreslagna ändringarna i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om samarbete inom företag är att genomföra tillfälliga ändringar i arbetslagstiftningen som syftar till att underlätta företagets situation.

Enligt den information som regeringen lämnat skulle möjligheten att temporärt förkorta tiden för meddelande om permittering till fem dagar gälla alla arbetsgivare. Enligt den regeringsproposition som nu är under behandling kan man dock genom kollektivavtal avvika från rätten till en kortare anmälningstid. Detta försätter såväl arbetstagarna som arbetsgivarna i en ojämlig ställning.

I propositionen föreslås inga ändringar i bestämmelserna i 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001), som reglerar möjligheterna att genom kollektivavtal avvika från bestämmelserna i lagen. Det är dock klart att när ett land befinner sig under undantagsförhållanden kan en åtgärd anses vara nödvändig och proportionerlig i det avseendet att en temporär ändring kan göras också i denna paragraf. Arbetsavtalslagens 13 kap. 7 § i bör ändras så att det undantag som nämns i 1 mom. 8 punkten genom kollektivavtal dock inte gör det möjligt att avtala om en längre tid för meddelande om permittering än fem dagar.

Vi anser att man under rådande omständigheter måste vidta alla åtgärder som kan bidra till att bevara sysselsättningen. Detta förutsätter att den flexibilitet som föreskrivs genom lag gäller alla arbetsgivare oberoende av bransch.

För närvarande är problemet att även om en del organisationer redan har gjort ändringar i kollektivavtalen i fråga om tidsfristen på fem dagar för meddelande om permittering, gäller detta ännu inte alla. I det rådande läget kan det inte anses ändamålsenligt att man inom olika branscher måste vänta på ett eventuellt resultat av förhandlingarna. Det är inte heller helt säkert att alla kan komma överens om saken och att det görs ändringar i kollektivavtalen i enlighet med lagändringen.

Betänkande AjUB 2/2020 rd
Avvikande mening

Föreslagen lydelse

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslag 3 utan ändringar och
godkänner lagförslag 1 och 2 med ändringar (*Reservationens ändringsförslag*)

Reservationens ändringsförslag

1.

Laki

om temporär ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras temporärt i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 §, 5 kap. 2 och 4 §, 6 kap. 6 § och 13 kap. 7 §, av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder i lag 1448/2016, 5 kap. 4 § sådan den lyder i lag 204/2017 och 6 kap. 6 § sådan den lyder i lag 1448/2016 och 13 kap. 7 § i lag 1467/2016, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4 §

(Som i AjUB)

5 kap.

Permittering

2 och 4 §

(Som i AjUB)

Betänkande AjUB 2/2020 rd
Avvikande mening

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

6 §

(Somi AjUB)

13 kap. (Nytt)

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

- 1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,
- 2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om skyldighet att förhandla,
- 3) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,
- 4) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,
- 5) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,
- 6) om grunderna för sådan permittering som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte om förlängning av maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten,;
- 7) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,
- 8) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering, **dock inte för en längre tid för meddelande om permittering än fem dagar,**
- 9) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering
- 10) i 6 kap. 4 a § om grunden för bestämmande av inkomstbortfall som ersätts
- 11) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,
- 12) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,
- 13) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning
- 14) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 **och gäller till och med den 31** juli 2020.

Betänkande AjUB 2/2020 rd
Avvikande mening

2.

Lag

om temporär ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras temporärt i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 5 §, 6 kap. 2 och 4 § och 7 kap. 9 §, av dem 1 kap. 5 § sådan den lyder i lag 1449/2016, 6 kap. 4 § sådan den lyder i lag 205/2017 och 7 kap. 9 § sådan den lyder i lag 390/2017, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

(Som i AjUB)

6 kap.

Permittering

2 och 4 §

(Som i AjUB)

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

(Som i AjUB)

Betänkande AjUB 2/2020 rd
Avvikande mening

13 kap. (Nytt)

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

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

- 1) i 1 kap. 4 § om förutsättningarna för ingående av ett arbetsavtal för viss tid
- 2) 1 kap. 6 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd
- 3) i 2 kap. 4 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete
- 4) i 2 kap. 10 § om lön för sjukdomstid
- 5) i 2 kap. 17 § om lönebetalningsperiod och betalningstid
- 6) i 3 kap. 1 § 2 mom. om fria hemresor i samband med permittering
- 7) om grunderna för sådan permittering som avses i 6 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte förlänga maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten och begränsa den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 8 kap. 4 §
- 8) i 6 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare
- 9) i 6 kap. 4 § om meddelande om permittering, dock inte för en längre tid för meddelande om permittering än fem dagar;
- 10) i 6 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,
- 11) i 7 kap. 9 § om återanställande av arbetstagare
- 12) i 8 kap. 11 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning;
- 13) i 10 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 och gäller till och med den 31 juli 2020.

Helsingfors 27.3.2020

Arto Satonen saml
Matias Marttinen saml