

## Riksdagens svar RSv 15/2020 rd – RP 26/2020 rd

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

#### *Ärende*

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).

#### *Beredning i utskott*

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 2/2020 rd).

#### *Beslut*

Riksdagen har antagit följande lagar:

## **Lag**

### **om temporär ändring av arbetsavtalslagen**

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

1 kap.

#### **Allmänna bestämmelser**

4 §

#### *Prövotid*

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fort-

## Riksdagens svar RSv 15/2020 rd

går. Arbetsgivaren ska innan prøvotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prøvotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prøvotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prøvotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prøvotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prøvotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

Arbetsavtalet för andra anställda än den som är anställd hos staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan får hävas under prøvotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 §.

### 5 kap.

#### Permittering

#### 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, trots 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.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på arbetsavtal för viss tid. Arbetsgivaren får dock permittera en arbetstagare som är visstidsanställd hos staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan 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 förtroendeman 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.

## Riksdagens svar RSV 15/2020 rd

### 4 §

#### *Meddelande om permittering*

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast fem dagar innan permitteringen börjar. Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare ska meddelandet dock ges 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringslängden eller uppskattade längd.

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

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

### 6 kap.

#### **Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

### 6 §

#### *Återanställande av arbetstagare*

En arbetsgivare ska 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 arbets- och näringsbyrå, om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare, är tiden för återanställande fyra månader eller, om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, sex månader.

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.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Bestämmelserna i 5 kap. 2 § i denna lag får dock tillämpas på en permittering som fortgår efter utgången av lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag.

En annan arbetsgivare än staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan, som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av denna lag, får under giltighetstiden för denna lag 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. En arbetsgivare som före utgången av

## Riksdagens svar RSv 15/2020 rd

giltighetstiden för denna lag har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering får permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs.

Tiden för återanställande enligt 6 kap. 6 § i denna lag tillämpas i de fall där arbetsavtalet har sagts upp under giltighetstiden för denna lag.

---

### 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 §

##### *Prövotid*

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

## Riksdagens svar RSV 15/2020 rd

Arbetsavtalet för andra anställda än den som är anställd hos staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun får hävas under prövotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3 §.

6 kap.

### Permittering

2 §

#### *Grunder för permittering*

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagarare, om

1) arbetsgivaren har i 8 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet,

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagararen 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 arbetstagararen, trots vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på arbetsavtal för viss tid. Arbetsgivaren får dock permittera en arbetstagarare som är visstidsanställd hos staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun endast om arbetstagararen är vikarie för en ordinarie arbetstagarare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagararen om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendemans som valts med stöd av ett kollektivavtal endast på de grunder som anges i 8 kap. 9 § 2 mom.

4 §

#### *Meddelande om permittering*

Arbetsgivaren ska ge arbetstagararen meddelande om permittering senast fem dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om det är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun som är arbetsgivare ska meddelandet dock ges 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagararen personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagararen för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagarare som permitteras.

## Riksdagens svar RSV 15/2020 rd

7 kap.

### Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

#### *Återanställande av arbetstagare*

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrå, om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om det är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun som är arbetsgivare, är tiden för återanställande fyra månader eller, om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, sex månader.

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 så att det upphör att gälla före tidpunkten för överlåtelsen.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Bestämmelserna i 6 kap. 2 § i denna lag får dock alltjämt tillämpas på en permittering som fortgår efter utgången av lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag.

En annan arbetsgivare än staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun, som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av denna lag, får under giltighetstiden för denna lag 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. En arbetsgivare som före utgången av giltighetstiden för denna lag har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering får permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs.

Tiden för återanställande enligt 7 kap. 9 § i denna lag tillämpas i de fall där arbetsavtalet har sagts upp under giltighetstiden för denna lag.

---

## Lag

### om temporär ändring av 51 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut

ändras temporärt i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 51 § som följer:

## Riksdagens svar RSV 15/2020 rd

### 51 §

#### *Fullgörande av förhandlingsskyldigheten*

Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993) är förhandlingstiden 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes.

När arbetsgivaren överväger att permittera en arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om fem dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

I fråga om Folkpensionsanstalten är förhandlingstiden dock 14 dagar, om permitteringarna gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare. I annat fall är förhandlingstiden sex veckor.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Om samarbetsförhandlingar som gäller permittering av en arbetstagare pågår vid ikraftträdandet av denna lag, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om samarbetsförhandlingar har inletts under giltighetstiden för denna lag, men förhandlingarna fortsätter efter utgången av giltighetstiden för lagen, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

---

**Riksdagens svar RSv 15/2020 rd**

Helsingfors 30.3.2020

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare