

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd — RP 105/2016 rd

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

Ärende

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (RP 105/2016 rd).

Beredning i utskott

Utskottets betänkande: Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 10/2016 rd).

Beslut

Riksdagen har antagit följande lagar:

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 §, 2 kap. 4, 11 och 17 §, 4 kap. 2 §, 6 kap. 6 §, 12 kap. 3 § och 13 kap. 5 §,
av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 1331/2014, 2 kap. 4 § sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 707/2008 och 873/2012 samt 4 kap. 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1076/2002, samt
fogas till 1 kap. en ny 3 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har va-

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

rit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

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 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 7 § 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 på annat sätt 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.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska 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 anställningsförhållan-

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

de till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleds. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska 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 ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) prövotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som ska 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 ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

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 (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska 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 olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

17 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den 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.

4 kap.

Familjeledighet

2 §

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspenningssperioden 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 moderskapspenningssperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraleddighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

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 fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid 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.

12 kap.

Skadeståndsskyldighet

3 §

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

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

1) 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 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 med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs 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 ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska 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 arbetslöshetsförsäk-

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

ringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. i denna paragraf. 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

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 § i 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 ta ut högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut 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.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 4 § som gällde vid ikraftträdandet.

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 6 kap. 6 § som gällde vid ikraftträdandet.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 och 5 §, 2 kap. 10 §, 7 kap. 9 § och 13 kap. 7 §,
av dem 1 kap. 5 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 1332/2014, samt
fogas till 1 kap. en ny 4 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

- 1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,
- 2) ort och datum för arbetsavtalets undertecknande,
- 3) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 5) provotiden, om en sådan har avtalats,
- 6) det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds,
- 7) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 8) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 9) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 10) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,
- 11) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 12) semestern eller grunden för bestämmande av den,
- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) arbetstagarens rätt till hemresa,

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

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

När ett arbetsavtal ingås ska arbetstagaren få de uppgifter han eller hon anser behövliga i fråga om

- 1) fartygets gällande besiktningsbevis,
- 2) fartygets fartområde.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

Om arbetstagaren under avtalets giltighetstid flyttar från ett fartyg till ett annat ska Trafiksäkerhetsverket underrättas om detta enligt vad som föreskrivs i lagen om registrering av fartygspersonal (1360/2006).

4 a §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

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.

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

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 annars 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.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

10 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har under den tid hindret varar rätt till full lön, fartygets befälhavare för högst 90 dagar, andra arbetstagare i utrikestrafik för högst 60 dagar och i inrikestrafik för högst 30 dagar.

En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid under permittering, förutsatt att det klart kan visas att arbetsoförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska 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 (1224/2004) eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalat.

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 fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

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 § i 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 ta ut högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut 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.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 1 kap. 5 § som gällde vid ikraftträdandet.

På arbetsavtal som upphör före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser i 7 kap. 9 § som gällde vid ikraftträdandet.

Lag

om ändring av 7 kap. 3 § och 13 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 7 kap. 3 § 2 mom. och 13 kap. 6 § 2 mom.,
av dem 7 kap. 3 § 2 mom. sådant det lyder i lag 1366/2014 som följer:

7 kap.

Lönesubvention

3 §

Förutsättningar som gäller arbetsgivare i fråga om lönesubvention

Om arbetsgivaren har sagt upp eller permitterat arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller om arbetsgivaren har deltidsanställda, kan lönesubvention beviljas, om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att erbjuda uppsagda, permitterade eller deltidsanställda arbetstagare arbete på det sätt som föreskrivs i arbetsavtalslagen eller lagen om sjöarbetsavtal före inlämnandet av ansökan om lönesubvention, eller om arbetsgivaren av någon annan anledning inte har skyldighet att erbjuda arbete. För att lönesubvention ska beviljas en arbetsgivare som bedriver näringsverksamhet förutsätts dessutom, med avvikelse från den återanställningstid som föreskrivs i 6 kap. 6 § 1 mom. i arbetsavtalslagen eller i 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal, att arbetsgivaren har erbjudit arbete åt sådana arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker och vars uppsägningstid har gått ut under de 12 månader som föregår ansökan om lönesubvention.

13 kap.

Arbets- och näringsbyråns kundinformationssystem

6 §

Samtycke till utlämnande av uppgifter till arbetsgivare

Behövliga uppgifter för att tillsätta ett arbete är

- 1) arbetssökandens namn och kontaktuppgifter, modersmål, övriga språkkunskaper och medborgarskap,
- 2) arbetssökandens utbildning och avlagda yrkesexamina och till behövliga delar deras innehåll och vitsord,
- 3) tidigare anställningar plus uppgifterna i arbetsintyg,
- 4) fullgjord värnplikt,
- 5) specialkompetens, arbets- och utbildningsönskemål samt den arbetssökandes egenhändigt uppgjorda jobbsökarpresentation för arbetsgivare,

Riksdagens svar RSv 213/2016 rd

6) information om att personen har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna i syfte att utreda de förutsättningar för att ingå arbetsavtal för viss tid som avses i 1 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen och i 1 kap. 4 a § i lagen om sjöarbetsavtal.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den

20 .

Helsingfors 30.11.2016

På riksdagens vägnar

talman

generalsekreterare