

# FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 30 december 2016

---

1458/2016

## Lag

om ändring av 13 kap. 6 § och temporär ändring av 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen



I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 § temporärt och 13 kap. 6 §, av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder i lag 1448/2016, 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 fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts.

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 uttyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf. På motsvarande sätt ska från prövotidens maximilängd dras av den tid som arbetstagaren före anställning i anställningsförhållande har utfört samma eller liknande uppgifter för arbetsgivaren under sådan arbetsprövning för bedömning av lämplighet som avses i 4 kap. 5 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

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

1458/2016

13 kap.

### **Särskilda bestämmelser**

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.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6 §

1) får en kommun för att fullgöra den sysselsättningskyldighet som anges i 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice anställa en person, dock inte för sådana uppgifter i fråga om vilka kommunen samtidigt har permitterat sina arbetstagare eller i fråga om vilka kommunen har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering,

2) får en förening eller stiftelse för uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet anställa en sådan arbetslös person som avses i 7 kap. 8 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice,

3) får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet anställa någon i sådant lönesubventionerat arbete som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

Oberoende av det som föreskrivs i 5 kap. 2 § får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet ordna sådan arbetsprövning som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2017. Lagens 1 kap. 4 § gäller till utgången av 2018.

Helsingfors den 29 december 2016

**Republikens President**

**Sauli Niinistö**

Justitie- och arbetsminister Jari Lindström