

**Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och av 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

Propositionens syfte är att skapa klarhet i lagstiftningen om arbetsavtal för viss tid och att öka den information som ges till arbetstagarerna och som kan användas vid bedömning av grunden för att ett avtal ingåtts för viss tid och att därigenom förbättra de uthyrda arbetstagarernas ställning.

I propositionen föreslås det att arbetsavtalslagens bestämmelse om informationen om de centrala villkoren i arbetet ändras så att grunden för att avtalet ingåtts för viss tid samt tidpunkten då visstidsavtalet ska upphöra eller en uppskattning av tidpunkten ska framgå av informationen. Lagändringen ska omfatta samtliga anställningsförhållanden för viss tid. Dessutom föreslås det att specialbe-

stämmelsen om uthyrda arbetstagar ska kompletteras med en bestämmelse vars syfte är att öka den information som lämnas till uthyrda arbetstagar och därigenom förbättra deras möjligheter att bedöma grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid samt sina framtida sysselsättningsmöjligheter.

Dessutom föreslås det att lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft ändras så att beställaren är skyldig att på begäran uppge också orsaken till att hyrt arbete anlitas till en företrädare för personalen.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2013.

**MOTIVERING**

**1 Nuläge**

På anställningsförhållanden för uthyrda arbetstagar tillämpas samma bestämmelser i arbetslagstiftningen som tillämpas på andra anställningsförhållanden. Eftersom den uthyrda arbetstagararen arbetar vid ett s.k. användarföretag ankommer arbetsgivarens skyldigheter i fråga om uthyrda arbetstagar dels på det företag som hyr ut arbetstagararen, dvs. uthyrningsföretaget, och dels på det företag som använder arbetstagararen, dvs. användarföretaget, på det sätt som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001). På samma sätt fördelar sig arbetstagararens skyldigheter så att en del av skyldigheterna gäller gentemot den egna arbetsgivaren, dvs. uthyrningsföretaget, och en del

gentemot användarföretaget. Dessutom har det utfärdats specialbestämmelser om vissa enskilda frågor när det gäller uthyrning av arbetskraften. När det gäller uthyrda arbetstagar finns det egna bestämmelser om provtid, informationen om de centrala villkoren i arbetet och om arbetsplatser som blir lediga. I lagstiftningen finns dessutom särskilda bestämmelser om de minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagararens anställningsförhållanden och om uthyrda arbetstagararens rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget.

I lagstiftningen har användarföretagets möjlighet att anlita hyrd arbetskraft i princip inte begränsats. I lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006),

nedan *beställaransvarslagen*, åläggs användarföretaget vissa skyldigheter i de fall där hyrda arbetstagare används för den sedvanliga verksamheten vid företaget. Dessutom har det i kollektivavtalen för vissa branscher avtalats om de fall där utomstående arbetskraft får anlitas. Om anlitaandet av utomstående arbetskraft inte har begränsats på detta sätt, får användarföretaget, när det så önskar, anlita uthyrda arbetstagare utan att det behöver finnas något särskilt skäl därtill.

Högsta domstolen meddelade det första avgörandet i fråga om uthyrda arbetstagare (HD 2012:10) våren 2012. Avgörandet skapar klarhet i och begränsar användningen av arbetsavtal för viss tid i sådana fall där giltighetstiden för det arbetsavtal som ingåtts för viss tid enbart är kopplad till varaktigheten för en kundbeställning som gäller tills vidare utan att arbetsavtalets giltighetstid skulle ha fastställts på ett objektivet sätt. I det aktuella fallet hade ett personaluthyrningsföretag ingått ett arbetsavtal för viss tid med en arbetstagare. Enligt arbetsavtalet skulle anställningsförhållandet upphöra att gälla när användarföretagets uppdrag i fråga om arbetstagaren upphörde. Upphörandet av arbetsavtalet hade således bundits vid enbart ett beslut som skulle fattas av en utomstående part. Högsta domstolen ansåg att arbetsavtalet i det aktuella fallet ska anses gälla tills vidare.

## 2 Föreslagna ändringar

### 2.1 Arbetsavtalslagen

I propositionen föreslås det att bestämmelsen om informationen om de centrala villkoren i arbetet i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska ändras så att grunden för att avtalet ingåtts för viss tid samt tidpunkten då avtalet ska upphöra eller en uppskattning av tidpunkten ska framgå av informationen.

I 2 mom. finns bestämmelser om minimikraven på den information som ska lämnas om de centrala villkoren i arbetet. I propositionen föreslås det att 2 mom. 3 punkten ändras i fråga om anställningsförhållanden för viss tid så att det av den information som lämnas arbetstagaren ska framgå grunden för

att avtalet ingåtts för viss tid samt tidpunkten då avtalet för viss tid ska upphöra, om tidpunkten är känd när avtalet ingås, eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet ska upphöra om upphörandet är kopplat till det att arbetet blir utfört, att ett vikariat löper ut eller till något annat objektivet skäl.

Med objektivet skäl avses en sådan händelse som har samband med det arbete som arbetstagaren enligt arbetsavtalet ska utföra och tidpunkten då arbetet upphör. En sådan händelse bör vara känd i förväg eller det att skälet förverkligas bör också kunna märkas.

Bestämmelsen ska tillämpas på alla anställningsförhållanden för viss tid och den avser att komplettera bestämmelserna om upphörande av ett arbetsavtal för viss tid i 6 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla utan uppsägning när den bestämda tiden löper ut eller när ett avtalat arbete blir utfört. Om tidpunkten för upphörandet av ett arbetsavtal endast är känd av arbetsgivaren, ska arbetsgivaren, när denne fått kännedom om tidpunkten då arbetsavtalet upphör, utan dröjsmål informera arbetstagaren om detta.

En mer noggrann uppskattning av tidpunkten då arbetsavtalet upphör skulle skapa klarhet i lagstiftningen om giltigheten för och upphörandet av arbetsavtal för viss tid. I fortsättningen ska arbetsgivaren mer noggrant än tidigare fastställa när ett anställningsförhållande för viss tid ska upphöra om det inte är bundet vid ett visst datum.

I 4 mom. finns bestämmelser om den information om de centrala villkoren i arbetet som ska lämnas till uthyrda arbetstagare. Enligt bestämmelsen ska informationen lämnas på den uthyrda arbetstagarens begäran också vid anställningsförhållanden som varar en kortare tid än en månad. Momentet föreslås bli kompletterat så att när arbetsavtal för viss tid på arbetsgivarens initiativ används i fråga om en uthyrd arbetstagare, ska av den information som lämnas av uthyrningsföretaget framgå orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den beställning från användarföretaget som baserar sig på kundförhållandet och som ligger bakom användningen av avtal för viss tid. Syftet med denna skyldighet är att den uthyrda arbetstagaren på basis av varaktigheten för och

grunden till den kundbeställning som ligger bakom arbetsavtalet för viss tid skulle kunna bedöma huruvida det föreligger sådana grunder för ingående av arbetsavtal för viss tid som avses i lagen. Genom bestämmelsen om uthyrningsföretagets utredningsskyldighet tas det inte i fortsättningen heller ställning till användarföretagets grund för att anlita uthyrda arbetstagare eller till förutsättningarna för att ingå avtal för viss tid.

Användarföretaget har enligt 1 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen en skyldighet att lämna uthyrningsföretaget de uppgifter som företaget behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter som arbetsgivare. Med behövliga uppgifter avses alla de uppgifter som uthyrningsföretaget behöver för att det ska kunna fullgöra alla de skyldigheter som enligt lag ankommer på det i egenskap av arbetsgivare. Den bestämmelse som föreslås i 2 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen innebär en sådan skyldighet för uthyrningsföretaget som inte kan fullgöras utan att användarföretaget lämnar uthyrningsföretaget sådana uppgifter som det behöver.

Uthyrningsföretaget borde dessutom i informationen inkludera en vid avtalstidpunkten gjord uppskattning av andra lediga arbetsuppgifter vid uthyrningsföretaget som motsvarar de arbetsuppgifter som det avtalats om i arbetsavtalet för den uthyrda arbetstagaren. Uppskattningen ska göras vid den tidpunkt då arbetsavtal ingås, men uppskattningen ska gälla situationen efter den tidpunkt då arbetsavtalet för viss tid har upphört att gälla. Syftet med bestämmelsen är att förbättra de uthyrda arbetstagarnas möjligheter att bedöma grunderna för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid. Genom den föreslagna ändringen ökas också de uthyrda arbetstagarnas medvetenhet om andra motsvarande uppgifter som kan erbjudas av uthyrningsföretaget och därigenom deras möjligheter att sysselsätta sig efter det att den aktuella beställningen på uthyrda arbetstagare upphört att gälla.

Den föreslagna bestämmelsen förpliktar arbetsgivaren att lämna den uthyrda arbetstagaren de uppgifter om anställningsförhållandets längd på basis av vilka arbetsgivaren beslutat att ingå ett arbetsavtal för viss tid med arbetstagaren.

## 2.2 Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft

I 6 § 1 mom. i beställansvarslagen finns bestämmelser om rätten för en förtroendemans eller annan företrädare för personalen vid användarföretaget att få information om användning av utomstående arbetskraft. Bestämmelsen omfattar både hyrd arbetskraft och underleveranser. Bestämmelsen föreslås bli ändrad så att när arbetsgivaren anlitar uthyrda arbetstagare ska förtroendemannen ha rätt att utöver de uppgifter som redan nu anges i momentet dessutom av arbetsgivaren få veta orsaken till att uthyrd arbetskraft anlitas.

Med orsaken till att uthyrda arbetstagare anlitas avses exempelvis att en uthyrd arbetstagare används som vikarie under den tid då användarföretagets egen arbetstagare är borta eller att det behövs extra arbetskraft för att klara av toppar i arbetsbelastningen eller något annan orsak till att uthyrd arbetskraft anlitas. Som orsak till sådant anlitande av uthyrd arbetskraft som avses i bestämmelsen skulle också kunna uppges de skäl till anlitande av uthyrd arbetskraft som anges i kollektivavtalets bestämmelser om anlitande av utomstående arbetskraft. Om användarföretaget å andra sidan inte är bundet av kollektivavtalets bestämmelser om anlitande av utomstående arbetskraft, behöver inga orsaker som beskrivs ovan finnas till användning av uthyrd arbetskraft, utan anlita utomstående arbetskraft kan basera sig på andra orsaker, såsom uppskattade kostnadsbesparingar, viljan att anlita uthyrda arbetstagare i stället för att anställa egna arbetstagare för att slippa rekryteringsprocessen eller någon annan orsak.

Den föreslagna ändringen av bestämmelsen ska gälla endast rätten för en företrädare för personalen att få information och avsikten är inte att genom bestämmelsen ta ställning till grunderna för att uthyrd arbetskraft anlitas.

## 3 Propositionens konsekvenser

Genom propositionen preciseras bestämmelserna om lämnande av information om de orsaker som leder till att arbetsavtal för viss tid upphör, men avsikten är inte att ingripa i

kravet att ha en grundad anledning som villkor för att arbetsavtal för viss tid får ingås. Genom den föreslagna bestämmelsen begränsas inte tillämpningen av arbetsavtal för viss tid när det föreligger grundad anledning därtill.

Arbetsgivarens skyldighet att informera närmare om upphörande av ett anställningsförhållande för viss tid ska omfatta alla anställningsförhållanden som ingåtts för viss tid.

Genom propositionen förbättras rätten för en arbetstagare med ett anställningsförhållande för viss tid att få information om förutom grunden för visstidsanställning också om tidpunkten då avtalet för viss tid ska upphöra eller en uppskattning av tidpunkten för detta. Ett ytterligare syfte med bestämmelsen är att förbättra de uthyrda arbetstagarnas möjligheter att uppskatta hur länge avtalet om uthyrd arbetskraft ska gälla. Om syftena med propositionen förverkligades, skulle ställningen för de arbetstagare som anstälts för viss tid inklusive uthyrda arbetstagare förbättras.

Enligt statistikcentralens arbetskraftsundersökning har cirka en procent av alla löntagare i åldern 15—64 år utfört arbete som uthyrda arbetstagare under åren 2008—2011. Antalet uthyrda arbetstagare har varierat kraftigt enligt de ekonomiska konjunkturerna. Antalet sjönk från genomsnittliga 32 000 löntagare år 2008 till 23 000 löntagare år 2009. År 2010 var siffran 30 000 och år 2011 hade 27 400 personer utfört arbete som uthyrd arbetstagare.

Det är svårt att göra en exakt bedömning av de ekonomiska konsekvenserna av bestämmelsen. Klarare bestämmelser kan antas gagna både arbetstagare och arbetsgivare. Bestämmelserna medför inte några direkta

kostnader för varken uthyrningsföretag eller användarföretag.

#### **4 Beredningen av propositionen**

Arbetsmarknadscentralorganisationerna har ingått ett ramavtal om trygghandling av konkurrenskraften och sysselsättningen i Finland. I avtalet konstaterar man att parterna är eniga om att grunderna för ingående av arbetsavtal för viss tid samt de grundläggande principerna ska vara enhetliga oberoende av vilken form av anställningsförhållande som det är fråga om. Parterna föreslog en utredning på trepartsbasis om huruvida dessa grunder och principer också realiserar i fråga om de arbetsavtal för viss tid som gäller hyrd arbetskraft.

Propositionen har beretts av arbets- och näringsministeriets trepartsarbetsgrupp i vilken det ingick företrädare för förutom arbets- och näringsministeriet och social- och hälsovårdsministeriet dessutom också för löntagarorganisationerna Finlands Fackförbunds Centralorganisation r.f. (FFC), Tjänstemannacentralorganisationen rf (FTFC) och Akava rf samt företrädare för arbetsgivarorganisationerna Finlands Näringsliv EK, Förbundet för arbetskraftsuthyrningsföretag, Företagarna i Finland rf och kommunala arbetsmarknadsverket.

De parter som deltagit i beredningen var eniga om propositionens innehåll.

#### **5 Ikraftträdande**

Lagarna avses träda i kraft vid ingången av 2013.

Med stöd av vad som anförts ovan förelägg riksdagen följande lagförslag:

Lagförslag

1.

## Lag

### om ändring av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten och 4 mom., av dem 2 kap. 4 § 4 mom. sådant det lyder i lag 707/2008, som följer:

2 kap.

#### Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

*Information om de centrala villkoren i arbetet*

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

3) grunden för att ett avtal ingåtts för viss tid och den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av den tidpunkten då avtalet upphör att gälla,

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.

Denna lag träder i kraft den \_\_\_\_\_ 20 .

## 2.

**Lag****om ändring av 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan-  
de av utomstående arbetskraft**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan-  
de av utomstående arbetskraft (1233/2006) 6 § 1 mom. som följer:

## 6 §

*Lämmande av uppgifter till företrädare för  
personalen*

Beställaren ska på begäran informera den  
förtroendeman som valts på grundval av kol-  
lektivavtal eller, om någon sådan inte har  
valts, det förtroendeombud som avses i 13  
kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) samt  
arbetarskyddsfullmäktigen om ett i denna lag  
avsett avtal om hyrd arbetskraft eller under-

leverans. Då informationen lämnas ska orsa-  
ken till att hyrt arbete används, volymen på  
den arbetskraft som anlitas, företagets identi-  
fieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgif-  
terna, avtalstiden samt det tillämpliga kollek-  
tivavtalet eller de centrala anställningsvillko-  
ren klarläggas.

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

Helsingfors den 1 november 2012

**Statsminister**

**JYRKI KATAINEN**

Arbetsminister *Lauri Ihalainen*

*Bilaga  
Parallelltexter*

## 1.

### Lag

#### om ändring av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 4 § 2 mom. 3 punkten och 4 mom., av dem 2 kap. 4 § 4 mom. sådant det lyder i lag 707/2008, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

2 kap.

2 kap.

#### Arbetsgivarens skyldigheter

#### Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

4 §

*Information om de centrala villkoren i arbetet*

*Information om de centrala villkoren i arbetet*

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

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

3) giltighetstiden för ett arbetsavtal för viss tid och grunden för att det ingåtts för viss tid,

3) grunden för ett avtal ingåtts för viss tid och den tidpunkt då avtalet upphör att gälla eller en uppskattning av den tidpunkten då avtalet upphör att gälla,

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.

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.*

Denna lag träder i kraft den

20 .

## 2.

**Lag****om ändring av 6 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) 6 § 1 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

## 6 §

*Lämnande av uppgifter till företrädare för personalen*

Beställaren skall på begäran informera den förtroendeman som valts på grundval av kollektivavtal eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) samt arbetarskyddsfullmäktigen om ett i denna lag avsett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans. Då informationen lämnas skall volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala anställningsvillkoren klarläggas.

*Föreslagen lydelse*

## 6 §

*Lämnande av uppgifter till företrädare för personalen*

Beställaren ska på begäran informera den förtroendeman som valts på grundval av kollektivavtal eller, om någon sådan inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) samt arbetarskyddsfullmäktigen om ett i denna lag avsett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans. Då informationen lämnas ska *orsaken till att hyrt arbete används*, volymen på den arbetskraft som anlitas, företagets identifieringsuppgifter, arbetsstället, arbetsuppgifterna, avtalstiden samt det tillämpliga kollektivavtalet eller de centrala anställningsvillkoren klarläggas.

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