

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I propositionen föreslås att arbetsavtalslagens bestämmelse om villkoren för att ingå arbetsavtal för viss tid ändras. Bestämmelsen föreslås bli indelad i två moment så att bestämmelsen om den grundade anledning som utgör villkoret för ingående av ett arbetsavtal för viss tid ska finnas i ett eget moment och bestämmelsen om begränsningar i fråga om att upprepat använda arbetsavtal för viss tid ska finnas i följande moment.

Enligt propositionen ska det inte vara tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss

tid, om det på basis av antalet visstidsavtal, den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar kan bedömas att arbetsgivarens behov av arbetskraft för arbetet i fråga är permanent. Genom propositionen ändras dock inte innehållet i begreppet grundad anledning som utgör villkoret för att ett arbetsavtal för viss tid får ingås.

Lagen avses träda i kraft den 1 januari 2011.

**MOTIVERING**

**1 Nuläge och föreslagna ändringar**

Enligt 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) gäller ett arbetsavtal antingen tills vidare eller en viss tid. Enligt arbetsavtalslagen är de avtal som gäller tills vidare primära; avtal får ingås för viss tid endast då det finns i lagen avsedd grundad anledning därtill. I momentet föreskrivs dessutom att ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid samt sådana på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Begreppet grundad anledning, som utgör villkoret för ingående av arbetsavtal för viss tid, har inte närmare preciserats i lagtexten, utan regleringen grundar sig på den allmänna bestämmelsen. I och med 2001 års lag upphävdes förteckningen över exempel på grunderna för visstidsavtal i 1970 års lag om arbetsavtal (320/1970). I regeringens proposition (RP 157/2000 rd) konstateras dock att man vid bedömningen av begreppet grundad

anledning fortsättningsvis ska beakta de grunder som avses i 2 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal från 1970, dvs. 1) arbetets art, 2) vikariat, 3) praktik eller någon annan därmed jämförbar omständighet eller 4) någon annan med företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras förknippad anledning.

I motiveringen till regeringens proposition till den gällande arbetsavtalslagen granskas begreppet grundad anledning utgående från arbetsgivarens behov av arbetskraft. Om arbetsgivaren har ett kontinuerligt behov av arbetskraft, anses tidsbegränsade arbetsavtal inte vara tillåtna. Kravet gäller redan det första tidsbegränsade arbetsavtal som ingås. Flera på varandra följande tidsbegränsade avtal förutsätter att det finns en grundad anledning för vart och ett av de tidsbegränsade avtalen, och att arbetsgivarens behov av arbetskraft inte är permanent när det gäller det aktuella arbetet. Arbetsgivaren får inte genom flera på varandra följande tidsbegränsade arbetsavtal försöka kringgå det uppsägningsskydd som är förenat med arbetsavtal som gäller tills vi-

dare. Begränsningarna beträffande villkoren för tidsbegränsade avtal tillämpas på samtliga uppgifter och inom samtliga sektorer.

Bestämmelserna som gäller villkoren för ingående av ett tidsbegränsat arbetsavtal är tvingande rätt som utfärdats för att skydda arbetstagaren. Därför gäller begränsningarna för ingående av tidsbegränsade avtal endast avtal som ingåtts för viss tid på arbetsgivarens initiativ och sådana avtal som arbetsgivaren annars har förutsatt att ingås för viss tid. Villkoret som gäller grundad anledning tillämpas således inte t.ex. i situationer då ett tidsbestämt avtal ingås eftersom arbetstagaren själv vill bestämma när denne vill ta emot arbete och vilket arbete denne vill ta emot och således inte är villig att binda sig vid ett anställningsförhållande som gäller tills vidare.

Högsta domstolen har meddelat två prejudikat om innehållet i begreppet grundad anledning som enligt arbetsavtalslagen utgör ett villkor för ingående av ett arbetsavtal för viss tid.

I domen HD 2008:29 bedömer högsta domstolen förutsättningarna för ingående av ett tidsbegränsat avtal i ett fall då sjukvårdsdistriktet för en andningsförslamad patient anställt en skötare i ett tidsbegränsat anställningsförhållande så att arbetsavtalet skulle löpa ut när patientens behov av vård upphörde. Högsta domstolen har på basis av å ena sidan det ifrågavarande vårdarbetets art, vårdarbetets beräknade varaktighet och å andra sidan på basis av de andra arbetsuppgifter som arbetstagaren kunde erbjudas att samkommunen inte hade någon sådan grundad anledning som avses i 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen att ingå ett arbetsavtal för viss tid.

I högsta domstolens dom HD 2010:11 granskades huruvida flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid skulle vara tillåtna i sådana fall då arbetsgivarens daghemsverksamhet hade baserat sig på de tidsbegränsade avtal om köpta tjänster som arbetsgivaren årligen ingått med staden. I det nämnda fallet hade bolaget bedrivit verksamhet sedan 1997 och den tydliga avsikten var att verksamheten skulle fortsätta så länge det fanns förutsättningar för den. Högsta domstolen betraktade bolagets verksamhet

som någorlunda etablerad och bolaget hade således vid fortsatt verksamhet haft ett kontinuerligt behov av daghemspersonal. Enligt högsta domstolens åsikt skulle detta i sig tala för det alternativ att det inte fanns någon anledning att ingå tidsbegränsade arbetsavtal med de anställda.

Enligt högsta domstolens motiveringar var dock bolagets verksamhet helt och hållet beroende av det att staden, som var den enda köparen av tjänsterna, årligen med bolaget ingått ett avtal om köp av dagvårdstjänster. Vid arrangemanget med köpta tjänster hade staden kunna bestämma avtalsperiodens längd och det pris vilket skulle betalas för de köpta tjänsterna. Under dessa förhållanden hade bolaget på det sätt som hör till normal affärsverksamhet inte heller kunnat förbereda sig på förändringarna i den ekonomiska grunden för bolagets verksamhet. Då bolaget således hade kunnat ordna sin verksamhet endast för ett år i sänder hade det haft en sådan grundad anledning som avses i 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen att med sina anställda ingå tidsbegränsade arbetsavtal för ett verksamhetsår i sänder. Enligt högsta domstolen hade det i nämnda fall inte varit fråga om kringgående av bestämmelserna om de anställdas uppsägningsskydd trots att bolaget och arbetstagarna redan tidigare ingått flera på varandra följande tidsbegränsade arbetsavtal.

Också arbetsdomstolen har tagit ställning till villkoren för tidsbegränsade arbetsavtal (bl.a. AD:2006-64 och AD:2006-65). I de ovan nämnda fallen hade arbetsgivaren sagt upp den anställdes arbetsavtal på ekonomiska och produktionsmässiga grunder och därefter utan grundad anledning ingått flera på varandra följande tidsbegränsade arbetsavtal med den anställde. Anställningsförhållandet ansågs ha varit i kraft tills vidare efter ingåendet av det första arbetsavtalet. I sina motiveringar konstaterade arbetsdomstolen att då det inte var fråga om något bestämt arbete eller en bestämd arbetshelhet utan det var fråga om fabriken normala fortlöpande verksamhet och då det inom produktionen hade varit ett kontinuerligt behov av arbetskraft vid färdigställandet av produkterna, hade arbetsgivaren inte haft någon grundad anledning att ingå tidsbegränsade avtal. Anställningen

hade alltså omvandlats till en anställning som gäller tills vidare. Likaså ansåg arbetsdomstolen i sitt avgörande AD 2004-42 att av arbetsgivarens kontinuerliga behov av arbetskraft följer att arbetsgivaren inte hade någon grundad anledning att ingå ett tidsbegränsat arbetsavtal med den anställde. I sitt avgörande AD 2008-15 ansåg arbetsdomstolen att den varaktiga karaktären hos arbetsuppgifterna förutsatte att arbetstagaren skulle anställas i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare.

Enligt gällande lag är det motiverat att ingå ett arbetsavtal för viss tid när arbetstagaren erbjuds en tidsbegränsad uppgift såsom ett vikariat, säsongbundet eller tillfälligt arbete, en uppgift som kräver viss sakkunskap som den fast anställda personalen inte kan utföra eller en uppgift eller ett projekt av engångskaraktär och då det vid ingående av avtalet bedöms att arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete av permanent art när det aktuella arbetet är utfört.

På 2000-talet har det skett vissa ändringar i sättet att använda arbetskraft. En arbetsgivare kan utifrån sin beslutanderätt i egenskap av företagsledare besluta huruvida arbetstagarna anställs vid företaget eller om arbetsinsatsen köps från utomstående parter såsom hyrda arbetstagare eller från ett annat företag i form av underleverans. I och med att den internationella och den inhemska konkurrensen blivit hårdare har företags tillvägagångssätt ändrats. Företagen har koncentrerat sig på sina kärnverksamheter och i allt större utsträckning börjat köpa stödfunktionerna från andra företag. I en nätverksekonomi har det blivit allt vanligare med samarbetsförhållanden mellan företag och andra arbetsgivar-sammanslutningar som baserar sig på avtal på längre eller kortare sikt. I praktiken har detta inneburit att det bildats nätverk av företag och kedjor av underleverantörer som producerar sådana produkter och tjänster som tidigare tillverkades eller tillhandahölls av ett enda företag.

Utöver företag inom den privata sektorn har också den offentliga sektorn, särskilt kommunerna och samkommunerna, i allt större utsträckning börjat använda avtal om köpta tjänster bl.a. för produktion av sina lagstadgade tjänster. Den offentliga sektorns

fasta serviceuppgifter har på detta sätt överförts till den privata sektorn för att utföras där.

Om en kommun köper tjänster av privata serviceproducenter ska kommunen tillämpa ett anbudsförfarande enligt lagen om offentlig upphandling (348/2007), nedan *upphandlingslagen*. Som resultat av anbudsförfarandet sluter kommunen eller samkommunen ett uppdragsavtal med den part som vunnit anbudstävlingen. I regel ingås uppdragsavtalen bl.a. av kommunekonomiska skäl i form av tidsbegränsade avtal trots att upphandlingslagen i sig inte hindrar kommunen från att med en tjänsteproducent ingå ett uppdragsavtal som gäller tills vidare. Genom upphandlingskontraktets giltighetstid (avtalstidens längd) kan man påverka kvaliteten på den tjänst som är föremål för upphandling. Å andra sidan kan upphandlingskontraktets giltighetstid återspeglas i anställningsvillkoren, exempelvis i avtalstiden, för de arbetstagare som är anställda hos tjänsteproducenten.

När arbeten organiseras på basis av uppdragsavtal innebär det i praktiken bl.a. att fasta arbetsuppgifter inom den offentliga sektorn överförs till någon part utanför kommunens organisation. Ju kortare avtalsperioderna är och ju oftare tjänsteproducenten byts ut, desto kortare blir också arbetstagarnas anställningsförhållanden. Om den upprepade konkurrensutsättningen å andra sidan leder till att flera upphandlingskontrakt efter varandra sluts mellan samma parter, kan resultatet bli en kedja av flera på varandra följande tidsbegränsade avtal.

Som det har konstaterats ovan kan företag och andra arbetsgivar-sammanslutningar anpassa sitt sätt att använda arbetskraft efter sina egna behov. Vid överenskommelse om arbetsavtalets giltighetstid ska arbetsgivarna dock ta hänsyn till de tvingande bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Arbetsavtalslagens bestämmelser om arbetsavtalets giltighetstid har utfärdats så att avtal som gäller tills vidare är primära i förhållande till visstidsavtal. Arbetsavtalslagen utgår från att ett arbetsavtal får ingås för viss tid om man vid den tidpunkt då avtalet ingås bedömer att sådant arbete som definieras i avtalet inte längre finns att erbjuda efter det att det tidsbegränsade avtalet löpt ut. Det är

alltså fråga om en viss uppgiftshelhet eller en tidsbegränsad uppgift varefter det sannolikt inte finns något arbete att erbjuda dvs. behovet av arbetskraft är alltså inte kontinuerligt. Ett tidsbegränsat uppdragsavtal kan också utgöra grunden för ingående av ett arbetsavtal för viss tid då arbetsuppgiften i fråga hänger samman med uppdraget och dess varaktighet.

Osäkerheten om hur länge ett arbete som erbjuds räcker är i sig inte en godtagbar orsak att använda visstidsavtal. Om ett företags möjligheter att erbjuda arbete på grund av en svag orderstock eller slutförda uppdrag försämras, har arbetsgivaren till sitt förfogande de metoder som arbetsavtalslagen anger för att kunna anpassa sitt behov av arbetskraft genom permitteringar, deltidsarbete eller upphävande av anställningsförhållanden. Om osäkerheten kring verksamhetens kontinuitet vore en grund för ingående av flera på varandra följande visstidsavtal, skulle företagarens risk flyttas över på arbetstagarna åtminstone i form av lönen för uppsägningstiden.

Visstidsavtal som ingås på basis av flera på varandra följande tidsbegränsade uppdragsavtal mellan samma parter kan resultera i att tidsbegränsade arbetsavtal faktiskt används i strid med de tvingande bestämmelserna i 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen för att kringgå bestämmelserna om uppsägningskydd. I detta fall är det också fråga om sådant missbruk av visstidsanställning som avses i sk. direktivet om visstidsarbete (rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP).

I propositionen föreslås precisering av när det är tillåtet att ingå arbetsavtal för viss tid. För att skapa klarhet i bestämmelserna föreslås att det nuvarande 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen delas in i två olika moment, så att i 2 mom. ska fortfarande finnas bestämmelser om begreppet grundad anledning som utgör ett villkor för ingående av tidsbegränsade arbetsavtal i olika fall och i det nya 3 mom. bestämmelser om när det inte är tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid.

Enligt 2 mom. gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Genom propositionen

ändras inte det etablerade innehållet i begreppet grundad anledning. Ett villkor för att ett arbetsavtal ska få ingås för viss tid är att det finns en sådan grundad anledning till det som avses i momentet. I momentet föreslås vidare en bestämmelse om att ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare. Detta ska även gälla de fall i vilka ingående av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid inte skulle vara tillåtet på det sätt som avses i 3 mom.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om ingåendet av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid. Bestämmelserna i momentet handlar för det första om sådana fall då tidsbestämda avtal mellan samma parter ingås för utförande av samma uppgift flera gånger efter varandra. Innehållet i detta s.k. förbud mot kedjeavtal ska vara detsamma som i den gällande arbetsavtalslagen. Det grundläggande villkoret för ingående av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid ska också fortsättningsvis vara att det för vart och ett av de tidsbegränsade avtal finns en sådan grundad anledning som avses i 2 mom. Flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid mellan samma parter är inte förbjudna t.ex. då arbetsgivaren erbjuder en vikarie med visstidsanställning ett nytt vikariat på viss tid.

När det gäller flera på varandra följande avtal för viss tid mellan samma parter ska de grunder som utgör villkoret vara allt tyngre ju fler på varandra följande visstidsavtal som ingås mellan parterna. Ju fler på varandra följande visstidsavtal som ingås desto starkare blir antagandet att behovet av arbetskraft är permanent. När behovet av arbetskraft har visat sig vara permanent har arbetsgivaren inte längre rätt att fortsätta avtalsförhållandet i form av visstidsavtal.

Vid bedömning av huruvida villkoren för ingående av tidsbegränsade avtal uppfylls har det inte någon betydelse huruvida arbetsgivaren ingår visstidsavtalen om samma arbetsuppgifter med samma arbetstagare eller om arbetsgivaren byter arbetstagare. Förutsättningarna för att ingå visstidsavtal ska alltså bedömas utgående från hur bestående behovet av arbetskraft är med tanke på utförandet av de aktuella arbetsuppgifterna. Således ska grundernas tillräcklighet bedömas förutom

enligt 2 mom. skilt för varje tidsbegränsat avtal dessutom också utifrån hur arbetsgivaren använder arbetskraften som helhet för utförande av arbetsuppgifterna i fråga.

Huruvida det är tillåtet att upprepat använda visstidsavtal ska bedömas utifrån samma arbetsuppgifter. Som samma arbetsuppgifter betraktas en helhet av uppgifter som arbetstagaren i fråga eller flera arbetstagare har utfört inom ramen för visstidsanställningar. Begreppet samma arbetsuppgifter begränsar sig således inte enbart till de uppgifter som uttryckligen nämns i arbetsavtalet utan omfattar faktiska etablerade uppgiftshelheter.

Enligt 3 mom. ska i de fall då flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid ingåtts ska frågan om hur permanent behovet av arbetskraft är avgöras utifrån antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar. Då antalet flera på varandra följande arbetsavtal som ingåtts för viss tid eller som ingåtts med korta intervaller eller den sammanlagda avtalstiden visar att behovet av arbetskraft blivit permanent, ska visstidsavtal för utförande av samma arbetsuppgifter inte längre vara tillåtna.

I bestämmelsen ska det maximala antalet av eller den kortaste löptiden för flera på varandra följande visstidsavtal inte anges noggrant utan förutsättningarna för ingående av tidsbegränsade arbetsavtal ska prövas genom en övergripande bedömning med hänsyn tagen till det totala antalet och den totala varaktigheten av flera på varandra följande visstidsavtal. Om en arbetsgivares verksamhet i sin helhet eller till vissa delar under en längre tid baserat sig på flera på varandra följande visstidsavtal, tyder detta i allmänhet på att behovet av arbetskraft för uppgifterna i fråga blivit permanent. Om de tidsbegränsade arbetsavtal som ingåtts med flera personer för utförande av samma arbete dessutom varit långvariga, tyder det för sin del på att antalet arbetstagare som behövs i verksamheten är etablerat. När frågan om hur bestående behovet av arbetskraft är avgörs kan också bl.a. omfattningen av arbetsgivarens verksamhet beaktas liksom också hur etablerad kundkretsen är och hur många uppdrag företaget brukar få från den.

Fastän man vid bedömningen av hur permanent arbetsgivarens behov av arbetskraft

är och hur etablerad arbetsgivarens verksamhet är ska beakta arbetsgivarens tidigare användning av arbetskraft, ska det vid prövningen av om grunderna är tillräckliga utöver historiska fakta också beaktas huruvida arbetsgivarens verksamhet har förutsättningar för att fortgå på redan etablerad nivå.

När verksamheten inleds, verksamheten klart utvidgas eller verksamhetens inriktning ändras har arbetsgivarens behov av arbetskraft ännu nödvändigtvis till alla delar inte stabiliserat sig på det sätt som avses i bestämmelsen. Då arbetsgivarens verksamhet har hunnit etablera sig t.ex. på basis av flera på varandra följande tidsbegränsade underleverantörsavtal eller avtal om köpta tjänster, skulle ett tidsbegränsat avtal eller tidsbegränsade avtal mellan företag som ligger bakom anställningsförhållandet inte kunna utgöra grunden för ingående av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid. Det faktum att ett företags verksamhet baserar sig på tidsbestämda uppdragsavtal med andra företag eller den offentliga sektorn ger således inte automatiskt företag rätt att med arbetstagarna upprepat använda arbetsavtal för viss tid. Vid val av sättet att använda arbetskraft ska arbetsgivaren således inte kunna överföra de normala riskerna i sin affärsverksamhet på arbetstagarna.

Då bestämmelsen i momentet avser ingående av flera på varandra följande visstidsavtal för utförande av samma arbetsuppgifter, är det möjligt att bedömningen av grundens tillräcklighet blir aktuell också i ett fall då ett avtal ingås för första gången med en ny arbetstagare. Å andra sidan avser bestämmelsen inte att hindra anställning av en ny arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid efter det att flera på varandra följande avtal för viss tid ingåtts, om det är fråga om en ny uppgift av engångskaraktär eller en tidsbegränsad uppgift eller en uppgift som kräver särskilda yrkeskunskaper.

När en arbetsgivare överväger förutsättningarna för ingående av ett arbetsavtal för viss tid efter att ha ingått flera på varandra följande tidsbegränsade arbetsavtal har arbetsgivaren till sitt förfogande noggrannare uppgifter om hur behovet av arbetskraft utvecklats under de gångna avtalsperioderna och också en möjlighet att bedöma hur beho-

vet av arbetskraft kommer att utvecklas i framtiden.

Sätten att använda arbetskraft, inklusive frågan om tidsbegränsade arbetsavtal, kommer med jämna mellanrum också att tas upp vid samarbetsförfarandet mellan arbetsgivare och personal(representanter). När den årliga personalplanen utarbetas diskuteras bl.a. de principer som ska följas vid användningen av olika former av anställningsförhållanden.

Samarbetslagstiftningen erbjuder ett verktyg som kan utnyttjas vid diskussioner om olika sätt att använda arbetskraft på arbetsplatserna. Särskilt beredningen av personalplanen och de diskussioner kring den som förs med personalen kan hjälpa arbetsgivaren i bedömningen av personalstrukturen och behovet av arbetskraft för olika uppgifter.

## 2 Propositionens konsekvenser

Genom propositionen preciseras begränsningarna beträffande ingående av flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid, men den avser inte att ingripa i kravet i gällande lag på en grundad anledning som utgör villkoret för ingående av varje tidsbegränsade arbetsavtal. Genom den föreslagna bestämmelsen begränsas inte tillämpningen av tidsbegränsade arbetsavtal när det föreligger grundad anledning därtill.

Liksom den gällande bestämmelsen om avtalstiden ska också den föreslagna bestämmelsen om begränsningar i ingåendet av flera på varandra följande visstidsavtal tillämpas inom samtliga sektorer och på samtliga arbeten. Oberoende av huruvida arbetsavtalet ingås direkt med en arbetsgivare som använder arbetskraften eller med ett företag som hyr ut arbetskraft, bedöms godtagbarheten hos flera på varandra följande tidsbegränsade arbetsavtal alltid mot bakgrund av hur permanent arbetsgivarens behov av arbetskraft är. När arbetsgivarens verksamhet och behov av arbetskraft har etablerat sig ska arbetsavtal som ingås tills vidare tillämpas då också arbetstagaren är villig att binda sig vid ett avtalsförhållande som gäller tills vidare och de skyldigheter som följer därav.

Propositionens målsättning är att när giltighetstiden för arbetstagarnas arbetsavtal be-

stäms, ska större uppmärksamhet fästas vid villkoren för tidsbegränsade arbetsavtal i fråga om såväl enskilda visstidsavtal som flera på varandra följande visstidsavtal. När arbetsgivaren ingår ett arbetsavtal för viss tid ska arbetsgivaren uppge grunden för ingåendet av visstidsavtal och ge arbetstagaren information om de centrala villkoren i arbetet enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Syftet med bestämmelserna är att minska antalet ogrundade tidsbegränsade arbetsavtal, särskilt ingående av flera på varandra följande visstidsavtal utan grund. Om målet med propositionen uppnås, förbättras arbetstagarnas anställningsskydd. Bestämmelsen skulle ha verkningar särskilt för sådana grupper av arbetstagare med vilka arbetsgivarna utan giltig grund ingått flera på varandra följande arbetsavtal för viss tid i syfte att kringgå bestämmelserna om uppsägningsskydd.

Det är svårt att göra en exakt bedömning av de ekonomiska konsekvenserna av bestämmelser. Om de på varandra följande visstidsavtalen ersätts med avtal som gäller tills vidare innebär detta att när arbetsgivarens behov av arbetskraft etablerat sig på en viss nivå överförs inte risken för anställningens fortbestånd på arbetstagaren utan den bärs av arbetsgivaren som en normal företagarrisk. När behovet av arbetskraft förändras kan arbetsgivaren tillämpa de metoder för anpassning av mängden av arbetskraft vid sitt företag som arbetsavtalslagen tillhandahåller. I praktiken betyder detta att när anställningsförhållandet upphör ska arbetsgivaren följa bestämmelserna om uppsägningstid, uppsägningsskydd och uppsägningsskydd.

## 3 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts av arbets- och näringsministeriets trepartsarbetsgrupp. I den ingick företrädare för arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet samt företrädare för löntagarorganisationerna Finlands Fackförbunds Centralorganisation r.f. (FFC), Tjänstemannacentralorganisationen rf (FTFC) och Akava rf samt företrädare för arbetsgivarorganisationerna Finlands Näringsliv EK, Företagarna i Finland rf,

kommunala arbetsmarknadsverket och Statens arbetsmarknadsverk.

I arbetsgruppens i övrigt eniga förslag ingick ett kompletterande utlåtande från Företagarna i Finland samt en avvikande mening från kommunala arbetsmarknadsverket som gick ut på att propositionen ansågs varken behövlig eller ändamålsenlig.

#### **4 Ikraftträdande**

Lagen avses träda i kraft vid ingången av 2011.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

## Lag

### om ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 § som följer:

1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

3 §

*Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden*

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 29 oktober 2010

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Arbetsminister *Anni Sinnemäki*



*Bilaga  
Parallelltext*

## Lag

### om ändring av 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 § som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 kap.

1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

#### Allmänna bestämmelser

3 §

3 §

*Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden*

*Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden*

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid *samt sådana på varandra följande arbetsavtal som utan grundad anledning har ingåtts för viss tid* skall anses gälla tills vidare.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

*Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.*

Denna lag träder i kraft den 20 .