

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av 38 och 42 §§ lagen om arbetsavtal samt 41 och 45 §§ sjömanslagen**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att de uppsägningstider för arbetsavtal som bestäms enligt lagen om arbetsavtal och sjömanslagen förkortas så att i arbetsförhållanden som varat högst ett år skall arbetsgivaren i stället för nuvarande två månader iaktta en uppsägningstid på en månad. I arbetsförhållanden som varat högst ett år föreslås att den uppsägningstid som arbetstagaren skall iaktta förkortas från en månad till 14 dygn.

Det föreslås att till lagen om arbetsavtal och

till sjömanslagen fogas ett stadgande där det sägs att när en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal efter att ha varit permitterad mer än 200 kalenderdagar utan avbrott har han rätt till ersättning för den skada som åsamkats honom på grund av att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

**MOTIVERING**

**1. Nuläge**

**1.1. Reglerna om uppsägningstider i lagen om arbetsavtal**

I 38 § lagen om arbetsavtal (320/70) stadgas om de uppsägningstider som skall iakttas vid uppsägning av arbetsavtal. Enligt 1 mom. kan uppsägningstiden för arbetsavtal avtalas att omfatta högst sex månader. Enligt 2 mom. kan i avtal bestämmas att den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iaktta skall vara längre än den tid som arbetstagaren skall iaktta då han säger upp arbetsavtalet. Har för arbetstagaren avtalats längre uppsägningstid än för arbetsgivaren, gäller även för arbetstagaren den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iaktta.

I 3 och 4 mom. ingår dispositiva stadganden om de uppsägningstider som skall iakttas. Uppsägningstiderna är graderade enligt hur

länge arbetsförhållandet har varat. Det är möjligt att avvika från stadgandena både genom kollektivavtal och genom arbetsavtal som arbetsgivaren och arbetstagaren ingår sinsemellan.

Har inte något annat överenskommit skall arbetsgivaren enligt 3 mom. iaktta en uppsägningstid på två månader i arbetsförhållanden som har varat högst fem år utan avbrott. I arbetsförhållanden som har varat mer än fem men högst nio år är uppsägningstiden tre månader. I arbetsförhållanden som har varat mer än nio men högst 12 år är uppsägningstiden fyra månader. I arbetsförhållanden som har varat mer än 12 men högst 15 år är uppsägningstiden fem månader och i arbetsförhållanden som varat längre än så stadgas att uppsägningstiden är sex månader.

Arbetstagaren skall enligt 4 mom. vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta en uppsägnings-

tid på en månad. Har arbetsförhållandet emellertid varat mer än tio år, är uppsägningstiden två månader.

### **1.2. Reglerna om uppsägningstider i sjömanslagen**

I 41 § sjömanslagen (423/88) stadgas om de uppsägningstider som skall tillämpas i arbetsförhållanden enligt sjömanslagen. I 4 mom. stadgas om de uppsägningstider som arbetsgivaren skall iaktta och i 6 mom. ingår ett stadgande om den uppsägningstid som arbetstagaren skall iaktta när han säger upp avtalet. Dessa stadganden har samma innehåll som motsvarande stadganden i lagen om arbetsavtal. I 5 mom. ingår dessutom ett eget stadgande om minimiuppsägningstiden för befälhavare.

### **1.3. Permitterade arbetstagares rätt till lön för uppsägningstiden enligt lagen om arbetsavtal**

I 42 § lagen om arbetsavtal ingår stadganden om uppsägning av arbetsavtal vid avbrott i arbetet. Enligt 1 mom. är en permitterad arbetstagare, oberoende av den uppsägningstid som annars gäller i arbetsförhållandet, berättigad att säga upp sitt arbetsavtal att upphöra när som helst under permitteringstiden, dock inte, om han redan känner till när permitteringen skall upphöra, under den sista veckan före permitterings slut. I stadgandet ges arbetstagaren möjlighet att säga upp sitt arbetsavtal att upphöra med omedelbar verkan under den tid han är permitterad, dvs. utan att iaktta den uppsägningstid som annars stadgats eller avtalats för honom. Permitteringsperiodens sista vecka är dock undantagen den uppsägningsrätt som avses i stadgandet, om arbetstagaren känner till när permitteringen skall upphöra. I sistnämnda fall skall arbetstagaren vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta den uppsägningstid som stadgas i 38 § lagen om arbetsavtal eller som avtalats med stöd av den paragrafen.

Eftersom arbetsgivaren enligt 30 § lagen om arbetsavtal inte är skyldig att betala lön för permitteringstiden, har en arbetstagare som säger upp sitt arbetstid med stöd av 42 § 1 mom. inte rätt till lön för uppsägningstiden.

Till den del som uppsägningstiden riktar sig till arbete som utförts efter permitteringen har arbetstagaren rätt till sin normala lön inklusive bl.a. semesterersättning.

I 42 § 2 mom. lagen om arbetsavtal stadgas om en situation där arbetsgivaren säger upp arbetstagarens arbetsavtal medan arbetstagaren är permitterad. Enligt momentet skall arbetsgivaren ersätta arbetstagaren för den skada som åsamkats denne genom att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden, om arbetstagaren vid permitteringen inte har fått räkna sig till godo den uppsägningstid som skall tillämpas när hans arbetsförhållande upphör. Från lönen för uppsägningstiden kan avdras lönen för permitteringsmeddelandetiden. Ifall permitteringsmeddelandetiden är lika lång som uppsägningstiden har arbetstagaren inte åsamkats en sådan ersättningsbar skada som avses i 42 § 2 mom.

Eftersom arbetsgivaren enligt huvudregeln om permittering i 30 § lagen om arbetsavtal inte är skyldig att betala lön för permitteringstiden, innehåller 42 § 2 mom. ett specialstadgande om arbetsgivarens skyldigheter. I regeringens proposition med förslag till lag om arbetsavtal och lag om ändring av hyreslagen (RP 228/1969 rd) motiverades stadgandet med att då någon lön för permitteringstiden inte behöver betalas ens till den del denna tid sammanfaller med tiden mellan uppsägningen av arbetsavtalet och arbetsförhållandets upphörande, är det skäligt, att arbetstagaren i dylikt fall erhåller ersättning för att han inte vid permitteringen fick räkna sig till godo uppsägningstid med lön. Ersättningskyldigheten utsträcktes till både de situationer där arbetsgivaren redan vid permitteringen hade för avsikt att säga upp arbetstagarens arbetsförhållande och de fall där uppsägningsgrunden har tillkommit först under permitteringstiden. Avvikelse från 42 § 2 mom. lagen om arbetsavtal kan göras genom avtal. Både arbetsavtalsparterna och arbetsmarknadsorganisationerna är berättigade att avtala om annat.

Vid tillkomsten av 42 § lagen om arbetsavtal stadgades att de uppsägningstider som skulle iaktas vid uppsägning av arbetsförhållanden skulle motsvara lönebetalningsperioden, eller om regelbunden lönebetalningsperiod saknades, 14 dagar, om inte något annat överenskommits om uppsägningstiderna. Permitteringsmeddelandetiden motsvarade den uppsägningstid som skulle iaktas i arbetsförhållandet.

Därefter har permitteringsmeddelandetiden förblivit 14 dagar medan uppsägningstiderna har förlängts betydligt.

Uppsägningstiderna förlängdes i slutet av 1970-talet i kollektivavtalen och från och med 1984 i lagen om arbetsavtal. Då graderades uppsägningstiderna enligt hur länge arbetsförhållandet varat. Efter lagändringen 1988 förlängdes de uppsägningstider som arbetsgivaren skall iaktta ytterligare så att den kortaste gällande uppsägningstiden som bestäms enligt lagen är två månader. Den längsta uppsägningstid som arbetsgivaren måste iaktta är sex månader när arbetsförhållandet har varat mer än 15 år.

I situationer där permitteringsmeddelandetiden är kort och uppsägningstiden lång, kan arbetsgivaren undvika att betala lön för uppsägningstiden genom att permittera arbetstagararen tills vidare när arbetet minskat på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter. Eftersom arbetsgivaren enligt lagen om arbetsavtal inte är skyldig att t.ex. efter en viss tid säga upp ett fortlöpande arbetsförhållande som vilar på grund av permittering, har arbetstagararens rätt till lön för uppsägningstiden varit beroende av hur arbetsgivaren prövar frågan om arbetsförhållandets upphörande.

I den senaste tidens rättspraxis har man tagit ställning till arbetstagararens rätt till ersättning för förlust av lön för uppsägningstiden i samband med att han själv säger upp arbetsavtalet medan han är permitterad. Högsta domstolen har bl.a. i sina avgöranden HD 1994:24, HD 1994:91 och HD 1995:92 konstaterat att då permittering är avsedd att vara en tillfällig åtgärd, har arbetsgivaren inte rätt att använda permittering som en permanent lösning i stället för uppsägning. Högsta domstolen har också beslutat att då permitteringstiden har varit synnerligen lång och arbetstagararen under denna tid inte har erbjudits arbete, har arbetsgivarens faktiska avsikt ansetts vara att avsluta arbetsförhållandet. Den faktiska avsikten med permitteringen har också bedömts enligt om det med beaktande av omfattningen av och karaktären hos den verksamhet som arbetsgivaren bedriver är sannolikt att arbetstagararen inom den närmaste framtiden kommer att erbjudas arbete. I ovan nämnda fall ansågs de arbetstagarare som sagt upp sina arbetsavtal medan de varit permitterade ha rätt till ersättning för förlust av lönen för uppsägningstiden.

I sitt avgörande HD 1994:90 har högsta domstolen däremot beslutat att det med beaktande av permitteringenens längd och de rådande förhållandena i övrigt inte har varit möjligt att fastslå att arbetsgivarens faktiska avsikt har varit att avsluta arbetsförhållandet.

#### 1.4. Permitterade arbetstagararens rätt till lön för uppsägningstiden enligt sjömanslagen

I 45 § 1 mom. sjömanslagen ingår ett stadgande som motsvarar 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal om arbetstagararens rätt att säga upp arbetsavtalet med omedelbar verkan medan han är permitterad. I 45 § 2 mom. sjömanslagen stadgas åter på samma sätt som i 42 § 2 mom. lagen om arbetsavtal om en situation där arbetsgivaren säger upp arbetstagararens arbetsavtal medan arbetstagararen är permitterad. Även enligt sjömanslagen skall arbetsgivaren ersätta arbetstagararen för den skada som åsamkats denne genom att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden, om permitteringen har börjat utan att arbetstagararen fått räkna sig till godo den uppsägningstid som skall tillämpas när hans arbetsförhållande upphör. På samma sätt som i lagen om arbetsavtal kan lönen för permitteringsmeddelandetiden avdras lönen för uppsägningstiden. På grund av sjöfartsbranschens särnatur hänvisas i 45 § 2 mom. dessutom till 58 §, där det stadgas om arbetstagararens rätt till ersättning för den skada som åsamkats honom på grund av arbetslöshet till följd av att fartyget förolyckats eller förklarats odugligt för istandsättning. Denna ersättning kan avdras från den ersättning som bestäms enligt 45 § 2 mom.

#### 1.5. Avtalsläget

##### 1.5.1. Avtalsbestämmelser gällande uppsägningstiderna

Med stöd av det dispositiva stadgandet i 38 § lagen om arbetsavtal har man genom kollektivavtal ingått nästan heltäckande överenskomelser om uppsägningstiderna. Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC och Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund AFC, sedermera Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund TT, har ingått ett allmänt avtal om uppsägningsskydd och permitteringar vilket

tillämpas inom industrin. Sådana branscher där kortvariga arbetsförhållanden är typiska, t.ex. byggbranschen, elinstallationsbranschen och plåtbranschen, har frigit sig från centralorganisationernas avtal. Dessa branscher har kommit överens om uppsägningstiderna i förbundsvisa avtal. Även inom servicesektorn har man kommit överens om uppsägningstiderna i branschvisa avtal. De uppsägningstider som överenskommit i avtalet på centralorganisationsnivå motsvarar uppsägningstiderna i 38 § lagen om arbetsavtal, medan man i de branschvisa avtalen också har kommit överens om uppsägningstider som är kortare än enligt 38 §.

Inom sjöfartsbranschen har man kommit överens om uppsägningstider i förbundsvisa avtal.

### *1.5.2. Avtalsbestämmelser gällande s.k. hängande permitteringar*

I det uppsägningsavtal som tillämpas inom industrin har man likaså kommit överens om arbetsgivarens ersättningsskyldighet när arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal under en långvarig permittering. Avtalsbestämmelserna, som trädde i kraft den 1 mars 1992, ger i vissa undantagssituationer arbetstagaren rätt till lön för uppsägningstiden.

Enligt avtalsbestämmelserna har ingen maximid fastställts för permitteringar som sker tills vidare. Under permitteringstiden är arbetstagaren berättigad att avsluta sitt arbetsförhållande oberoende av uppsägningstiden på det sätt som stadgas i 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal. I avtalet ingår dessutom en bestämmelse som motsvarar 42 § 2 mom. lagen om arbetsavtal om arbetstagarens rätt till ersättning för den skada som åsamkats honom genom att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden i de situationer där arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet medan arbetstagaren är permitterad. Avtalsparterna har likaså kommit överens om att en arbetstagare som med stöd av 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal säger upp sitt arbetsavtal efter en permittering som varat 225 dagar utan avbrott och som har skett tills vidare har rätt till ersättning som motsvarar rätten enligt 42 § 2 mom.

I avtalet om uppsägningsskydd har överenskommit om att arbetsgivarens ersättningsskyldighet minskas av lön som betalats för permit-

teringsmeddelandetiden och av lön som eventuellt förtjänats på annat ställe. När arbetsgivaren säger upp arbetsförhållandet börjar minskningen av lön som förtjänats på annat ställe, för den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iakttä, räknat från uppsägningdagen, och när arbetstagaren säger upp sig själv, för den tid som arbetsgivaren borde ha iakttagit, räknat från den dag då arbetstagaren har sagt upp sitt arbetsförhållande. Minskning av lön som arbetstagaren avsiktligt underlåtit att förtjäna från ersättningen kommer enligt avtalsbestämmelsen i fråga endast undantagsvis, t.ex. när arbetsgivaren själv skulle ha ordnat arbete åt arbetstagaren under uppsägningstiden.

Det har kommit överens om att ersättning betalas per lönebetalningsperiod, och en förutsättning för att den skall betalas är att arbetsgivaren ges en utredning om de faktorer som påverkar ersättningsskyldigheten.

Arbetsdomstolen har i sin dom 91/93 tolkat den bestämmelse om arbetsgivarens ersättningsskyldighet vid långvariga permitteringar som ingår i centralorganisationernas avtal om uppsägningsskydd. I domen har konstaterats att när arbetstagaren säger upp sig i de fall som avses i bestämmelsen upphör arbetsförhållandet utan uppsägningstid och arbetstagarens rätt till ersättning bestäms enligt de omständigheter som råder under den beräknade uppsägningstiden. Arbetsdomstolen har dessutom ansett att avtalets bestämmelse om lön som arbetstagaren avsiktligt underlåtit att förtjäna inte kan användas som grund för minskad ersättning i situationer där arbetsförhållandet hade upphört. Arbetsdomstolen har också undersökt saken med tanke på den behörighet som i 1 § lagen om kollektivavtal (436/46) stadgas för parterna i kollektivavtal.

Inom både den kommunala och den statliga sektorn har man genomfört avtalsarrangemang med motsvarande innehåll. I 136 § i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 1995—1996 ingår en bestämmelse om ersättande av förlust av lön för uppsägningstid i fråga om permitterad arbetstagare. Enligt bestämmelsen har en arbetstagare, som på grundval av 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal uppsäger upp sitt arbetsavtal efter en permittering som varat mer än 225 dagar och som skett tills vidare, rätt att få ersättning för den skada som på detta sätt åsamkats honom på grund av att han helt eller delvis gått miste om

lönen för uppsägningstiden. Ersättningen förfaller till betalning när det från arbetstagarens uppsägningsmeddelande har förflutit den tid som arbetsgivaren borde ha iakttagit om arbetsgivaren hade sagt upp arbetstagaren under nämnda tidsperiod. Inom den kommunala sektorn har man likaså avtalat att från lön som betalats för den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iaktta avdras räknat från uppsägningsdagen lön som arbetstagaren förtjänat på annat ställe.

En statsanställd permitterad arbetstagare har enligt statens allmänna arbetskollektivavtal och finansministeriets anvisningar om uppsägningskydd och permittering vid uppsägning rätt till ersättning på samma grunder som överenskommit i det allmänna avtal som ingåtts mellan den privata sektorns centralorganisationer.

I sjöfartens avtal för utrikesfarten gällande besättningen har man angående grunderna för uppsägning och permittering likaså kommit överens om ersättningsskyldighet för arbetsgivaren i vissa undantagsfall. I avtalsbestämmelsen, som till innehållet överensstämmer med motsvarande bestämmelse i industrins avtal om uppsägningskydd, har överenskommit om arbetstagarens rätt till ersättning när han säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 45 § 1 mom. sjömanslagen efter en permittering som varat 225 dagar och som skett tills vidare. Enligt 7 § i avtalet minskas arbetsgivarens ersättningsskyldighet av lön för permitteringsmeddelandets tiden och lön som eventuellt förtjänats på annat ställe. Dessutom motsvarar rätten att dra av lön som förtjänats på annat ställe vad som överenskommit i industrins avtal.

## 2. Föreslagna ändringar

### 2.1. Lagen om arbetsavtal

38 §. *Uppsägningstid.* De uppsägningstider som stadgas i Finland ligger på nordisk nivå, men är rätt långa jämfört med europeisk nivå. De långa uppsägningstiderna har betraktats som en faktor som har påverkat företagets vilja och möjligheter att anställa ny arbetskraft i arbetsförhållanden som gäller tills vidare. Enligt betänkanudet av kanslichef Sorsas sysselsättningsarbetsgrupp ingås 60 % av de avtal som gäller nya arbetsförhållanden för viss tid.

I olika utredningar, program, ställningstaganden och principbeslut gällande skötseln av sysselsättningsläget har en förkortning av uppsägningstiderna lyfts fram som en faktor som kunde öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. En förkortning av uppsägningstiderna har ansetts bidra till att sänka sysselsättningströskeln och öka permanenta arbetsförhållanden. Som ett led i sysselsättningsåtgärderna föreslås att till 38 § 3 och 4 mom., som reglerar uppsägningstiderna, fogas en ny kategori av uppsägningstider som skall iakttas i arbetsförhållanden som varat högst ett år. Det föreslås att 3 mom. ändras så att när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet skall han iaktta en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat högst ett år utan avbrott. På motsvarande sätt föreslås att 4 mom. ändras så att när arbetstagaren säger upp arbetsavtalet skall han iaktta en uppsägningstid på 14 dygn, om arbetsförhållandet har varat högst ett år. Då en ny tredje kategori sålunda föreslås bli fogad till 4 mom., som gäller arbetstagarens uppsägningstider, föreslås samtidigt att stadgandets utseende ändras i överensstämmelse med 3 mom., som gäller arbetsgivarens uppsägningstider.

42 §. *Uppsägning vid avbrott i arbete.* I 42 § lagen om arbetsavtal föreslås ett nytt 3 mom. där det stadgas om en permitterad arbetstagares rätt till ersättning för den skada som åsamkats honom genom att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden när han säger upp sitt arbetsavtal efter en permittering som varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott.

Ändamålet med det föreslagna stadgandet är att de regler som gäller uppsägning av arbetsförhållanden under långvariga permitteringar skall vara desamma oberoende av om arbetsgivaren har sagt upp arbetsförhållandet på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter eller om arbetstagaren själv har beslutat att säga upp sitt arbetsförhållande. Av denna anledning föreslås att stadgandet tas in i 42 § lagen om arbetsavtal, där det i 2 mom. stadgas om arbetstagarens rätt till ersättning för lön som han helt eller delvis gått miste om på grund av att arbetsgivaren sagt upp arbetsförhållandet medan arbetstagaren varit permitterad.

Det föreslagna stadgandet tillämpas i situationer där permitteringen har pågått minst 200 kalenderdagar utan avbrott. Kravet på att permittering skall vara oavbruten skall tolkas

så att endast en arbetsperiod som infaller mellan permitteringsperioderna avbryter beräkningen av de 200 kalenderdagarna. Det föreslagna stadgandet skall alltså tolkas så att semester som placeras in mellan permitteringsperioderna inte avbryter en sammanhängande permittering. Avbryts den sammanhängande helheten av permitteringsdagar betyder en ny permittering, som börjar efter arbetsperioden, att beräkningen av de 200 kalenderdagarna inleds på nytt.

Kravet på oavbruten permittering uppfylls även i situationer där arbetsgivaren i syfte att kringgå stadgandet för en kort tid kallar arbetstagaren i arbete medan permitteringen i övrigt fortgår utan avbrott. Avsikten att kringgå lagen skall således bedömas utgående från vad som antas vara arbetsgivarens avsikt. Om ändamålet med att arbetstagaren kallas i arbete endast är att förhindra att arbetstagarens rätt görs gällande, kan ett konstlat avbrott i permitteringen inte undanröja arbetstagarens rätt. Behovet av att avbryta permitteringen för endast kort tid skall bedömas utgående från arbetsgivarföretagets ekonomiska situation och verksamhetsbetingelser.

Syftet med det föreslagna stadgandet är att trygga arbetstagarens ställning under sådana långvariga permitteringar där tidpunkten för permitteringen upphörande inte är bunden till någon kalendertidpunkt och inte heller till någon annan fastställbar tidpunkt. Av denna anledning föreslås att stadgandet tillämpas på permitteringar som gäller tills vidare och som sker på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker. På samma sätt som man bedömer huruvida kriteriet på oavbruten permittering uppfylls när korta arbetsperioder infaller under permitteringen, skall också kriteriet på permittering som gäller tills vidare bedömas utgående från permitteringen faktiska natur. Om permitteringen har verkställts i form av flera på varandra följande tidsbestämda permitteringar så att permitteringarna sammanlagt varar över 200 kalenderdagar och om tidsbestämda permitteringar har använts för att kringgå det föreslagna stadgandet, skall arbetstagaren om han säger upp sitt arbetsavtal medan han är permitterad ha rätt till ersättning för den skada som åsamkats honom av att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden.

Frågan om när man skall anses ha att göra med en serie tidsbestämda permitteringar som

skett i syfte att kringgå lagen skall avgöras på grundval av helhetsprövning av det enskilda fallet. Då måste man beakta de omständigheter under vilka arbetsgivaren har fattat sina permitteringsbeslut. Om t.ex. tidsbestämda permitteringar har baserat sig på företagets säsongbetonade verksamhet och om det när permitteringsbesluten fattades har varit sannolikt att arbetstagaren skulle kunna erbjudas arbete efter permitteringstiden, skall valet av tidsbestämda permitteringar i stället för en permittering som gäller tills vidare inte kunna betraktas som kringgående av lagen när det föreslagna stadgandet tolkas.

Villkoret att permitteringen skall pågå minst 200 dagar gäller inte situationer där man på grund av sådana omständigheter som att företaget helt eller delvis lagt ner sin verksamhet kan dra slutsatsen att arbetsförhållandet faktiskt upphört.

En arbetstagare som på det sätt som relateras ovan har varit permitterad minst 200 kalenderdagar och som har sagt upp sitt arbetsavtal har rätt till ersättning för att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden på samma sätt som när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet i enlighet med 42 § 2 mom. Avsikten med det nya stadgandet är att arbetstagarens ekonomiska ställning skall vara densamma oberoende av om arbetsgivaren eller arbetstagaren själv har sagt upp arbetsavtalet. Arbetstagarens rätt till lön för uppsägningstiden skall bestämmas enligt den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iaktta i arbetsförhållandet.

I 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal kvarstår huvudregeln om en permitterad arbetstagares rätt att säga upp arbetsavtalet under permitteringstiden. Enligt stadgandet har en permitterad arbetstagare oberoende av den uppsägningstid som annars iakttas i arbetsförhållandet rätt att säga upp sitt arbetsavtal att upphöra när som helst under permitteringstiden, dock inte, om han redan känner till när permitteringen skall upphöra, under den sista veckan före permitteringen slut. Stadgandet berättigar arbetstagaren att inom de gränser som momentet tillåter avsluta sitt arbetsförhållande vid den tidpunkt han själv väljer utan skyldighet att iaktta uppsägningstiden. Då upphör arbetsförhållandet räknat från uppsägningstidpunkten. Då arbetstagaren enligt 30 § inte är skyldig att betala lön för permitteringstiden, har arbetstagaren i de fall som stadgas i 42 § 1 mom. inte

haft självklar rätt till lön för uppsägningstiden, om inte de omständigheter under vilka arbetsförhållandet har upphört anses påvisa att det har varit arbetsgivarens faktiska avsikt att avsluta arbetstagarens arbetsförhållande.

Det föreslagna nya 3 mom. är ett specialstadgande om arbetsgivarens skyldighet att betala lön för permitteringstiden. Efter en långvarig permittering skall arbetstagaren ha rätt att säga upp arbetsavtalet utan att förlora sin rätt till lön för uppsägningstiden. Enligt det föreslagna stadgandet skall arbetsgivaren under en veckas tid räknat från uppsägningen av arbetsavtalet ha möjlighet att bestämma om han vill erbjuda arbetstagaren arbete för en tid som motsvarar uppsägningstiden. Ifall arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren arbete som överensstämmer med dennes arbetsavtal eller motsvarande arbete inom en vecka efter uppsägningen av arbetsavtalet, fortsätter arbetsförhållandet till uppsägningstidens slut med överenskomna löneförmåner. När det är fråga om en situation som kan jämföras med att arbetsförhållandet upphör av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, är arbetsgivaren också i enlighet med 42 a § skyldig att erbjuda arbetstagaren arbete inom nio månader efter arbetsförhållandets slut. Arbetstagarens vägran att ta emot arbete skall bedömas enligt den vedertagna tolkningen av lagen om arbetsavtal.

I de fall då arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete inom en vecka efter uppsägningen, upphör arbetsförhållandet när nämnda tidsfrist går ut. Då får arbetstagaren rätt till ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden och från vilken lönen för permitteringsmeddelandetiden kan avdras. Trots att arbetsförhållandets upphörande även i dessa fall jämföras med en kollektivbaserad uppsägning, blir arbetsgivaren dock inte i enlighet med 42 a § skyldig att erbjuda arbetstagaren arbete efter att arbetsförhållandet upphört.

Enligt det föreslagna stadgandet är betalningstidpunkten för ersättningen beroende av när arbetsavtalet upphör. Om arbetstagaren utför arbete som arbetsgivaren erbjudit för uppsägningstiden, betalas lönen för uppsägningstiden per lönebetalningsperiod. I situationer där arbetsgivaren inte erbjuder arbetstagaren arbete inom tidsfristen på en vecka, förfaller ersättningen för hela eller en del av lönen

för uppsägningstiden till betalning den dag då arbetsförhållandet upphör.

42 § 2 mom. lagen om arbetsavtal är ett dispositivt stadgande som man kan avvika ifrån inte bara genom kollektivavtal utan även genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Även 3 mom. är ett dispositivt stadgande. Avvikelse från stadgandet kan göras förutom genom kollektivavtal även genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avvikelse genom arbetsavtal skall vara möjlig vid en enstaka permittering. Man skall kunna avtala bl.a. om hur de 200 kalenderdagarna, som utgör en förutsättning för stadgandets tillämpning, skall räknas samt om när kravet på oavbruten permittering uppfylls. Genom avtal skall man också kunna begränsa arbetsgivarens ersättningskyldighet enligt stadgandet samt komma överens om när ersättningen skall betalas, t.ex. att betalningen uppdelas enligt lönebetalningsperioderna.

## 2.2. Sjömanslagen

41 §. *Uppsägning och uppsägningstid.* I 41 § sjömanslagen ingår ett stadgande som motsvarar 38 § lagen om arbetsavtal om de uppsägningstider som skall iaktas i arbetsförhållanden. 41 § 4 och 6 mom. sjömanslagen föreslås ändrad på samma sätt som 38 § 3 och 4 mom. lagen om arbetsavtal. Det föreslås att 5 mom., där det stadgas om uppsägningstiderna för befälhavare, förblir som tidigare.

45 §. *Uppsägning vid avbrott i arbete.* Med samma motivering som för 42 § lagen om arbetsavtal föreslås att det även till 45 § sjömanslagen fogas ett nytt 3 mom. där det stadgas om en permitterad arbetstagares rätt till ersättning för den skada som åsamkats honom genom att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden när han sagt upp sitt arbetsavtal efter en permittering som varat mer än 200 kalenderdagar utan avbrott. Rätten till den ersättning som avses ovan för en arbetstagare som hör till sjömanslagens tillämpningsområde bestäms enligt samma grunder som i fråga om lagen om arbetsavtal. I de fall som sjömanslagen reglerar skall dock från ersättningen kunna avdras inte bara lönen för permitteringsmeddelandetiden utan även ersättning som betalas till arbetstagaren med stöd av lagens 58 §.

### 3. Förslagets verkningar

Enligt statistiken fanns det i slutet av september 1995 3987 arbetstagare som hade varit permitterade mer än 200 dagar. Eftersom det inom den statliga sektorn inte finns några arbetstagare som har varit permitterade mer än 200 dagar, medför de föreslagna stadgandena inga extra utgifter för staten som arbetsgivare. De föreslagna ändringar har en viss inverkan på den offentliga ekonomin i första hand i form av inbesparingar i utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa. Det är dock svårt att uppskatta inbesparingarnas storlek, eftersom de är beroende av de permitterade arbetstagarnas önskan att säga upp sina arbetsavtal.

Propositionen har inga verkningar i fråga om organisation.

### 4. Beredningen av propositionen

En förkortning av uppsägningstiderna i lagen om arbetsavtal på förslaget sätt ingår i de förslag som den av presidenten tillsatta sysselsättningsarbetsgruppen (Arbetslösheten ned till 200 000) lade fram 1994. Sysselsättningsprogrammet för Finland för 1996—1999 (Halvering av arbetslösheten), ställningstagandena gällandearbetslivet till föreslagen sysselsättningsprogrammet från ledningen för arbetsmarknadens centralorganisationer samt Statsrådets principbeslut om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter innehåller likaså ett förslag om en sådan ändring av lagen om arbetsavtal att i arbetsförhållanden som varat högst ett år förkortas den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iaktta till en månad och den uppsägningstid som arbetstagaren skall iaktta till 14 dygn.

Beredningen av förslaget till ändring av 42 § lagen om arbetsavtal grundar sig på det eko-

nomisk-, sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitiska avtalet för 1996—1997 där arbetsmarknadsorganisationerna i bilaga 2 föreslog att det i lagen om arbetsavtal skall intas rätt för permitterade arbetstagare att få ett belopp som motsvarar lönefordringarna för uppsägningstiden när de säger upp sig efter en permittering som varat 200 kalenderdagar. Sjöfartens arbetsmarknadsorganisationer har i anslutning till ekonomi-, sysselsättnings- och arbetsmarknadsavtalet kommit överens om att de ändringar som gäller arbetslagstiftningen också skall företas i sjömanslagstiftningen.

I beredningen har deltagit företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna samt kommunala arbetsmarknadsverket och statens arbetsmarknadsverk. Beträffande de ändringar som föreslagits i sjömanslagen har propositionen behandlats av delegationen för sjömansärenden. I delegationen är branschens arbetsmarknadsorganisationer representerade.

### 5. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

38 § 3 och 4 mom. lagen om arbetsavtal och 41 § 4 och 6 mom. sjömanslagen skall tillämpas på arbetsavtal som ingås efter att lagen trätt i kraft. Dessutom föreslås att 42 § 3 mom. lagen om arbetsavtal och 45 § 3 mom. sjömanslagen skall tillämpas på permitteringar som har börjat före ikraftträdandet. När den tidsgräns på 200 kalenderdagar som är en förutsättning för stadgandets tillämpning beräknas beaktas dock endast de permitteringsdagar som infaller efter ikraftträdandet.

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



1.

**Lag****om ändring av 38 och 42 §§ lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) 38 § 3 och 4 mom., sådana de lyder  
i lag av den 29 juli 1988 (723/88), och  
fogas till 42 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

38 §

*Uppsägningstid*

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommits, skall arbetsgivaren då han säger upp arbetsavtalet iakttä

1) en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat högst ett år,

2) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år,

3) en uppsägningstid på tre månader, om arbetsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år,

4) en uppsägningstid på fyra månader, om arbetsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år,

5) en uppsägningstid på fem månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 12 men högst 15 år, och

6) en uppsägningstid på sex månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 15 år.

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommits, skall arbetstagaren då han säger upp arbetsavtalet iakttä

1) en uppsägningstid på 14 dygn, om arbetsförhållandet har varat högst ett år,

2) en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år, och

3) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än tio år.

42 §

*Uppsägning vid avbrott i arbete*

Om permittering har skett utan att arbetstagaren fått räkna sig till godo tid för uppsägning av arbetsavtalet och en permittering som gäller tills vidare har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har en permitterad arbetstagare när han säger upp sitt arbetsavtal rätt till ersättning för förlust av lönen för uppsägningstiden eller av år del av denna lön, på samma sätt som när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet, om inte arbetsgivaren inom en vecka från det att uppsägningen verkställdes erbjuder arbetstagaren arbete eller om inte något annat har överenskommits.

Denna lag träder i kraft den  
199 .

Lagens 38 § 3 och 4 mom. tillämpas på arbetsavtal som ingås efter ikraftträdandet. Lagens 42 § 3 mom. tillämpas även på permitteringar som börjat före ikraftträdandet. När de kalenderdagar som avses i momentet räknas beaktas dock endast de permitteringsdagar som infaller efter ikraftträdandet.

## 2.

**Lag****om ändring av 41 och 45 §§ sjömanslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/78) 41 § 4 och 6 mom., sådana de lyder i lag av  
den 22 februari 1991 (381/91), och  
fogas till 45 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

## 41 §

*Uppsägning och uppsägningstid*

-----  
Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott  
och har inte något annat överenskommit, skall  
arbetsgivaren då han säger upp arbetsavtalet  
iaktta

1) en uppsägningstid på en månad, om  
arbetsförhållandet har varat högst ett år,

2) en uppsägningstid på två månader, om  
arbetsförhållandet har varat mer än ett men  
högst fem år,

3) en uppsägningstid på tre månader, om  
arbetsförhållandet har varat mer än fem men  
högst nio år,

4) en uppsägningstid på fyra månader, om  
arbetsförhållandet har varat mer än nio men  
högst 12 år,

5) en uppsägningstid på fem månader, om  
arbetsförhållandet har varat mer än 12 men  
högst 15 år, och

6) en uppsägningstid på sex månader, om  
arbetsförhållandet har varat mer än 15 år.

-----  
Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott  
och har inte något annat överenskommit, skall  
arbetstagaren då han säger upp arbetsavtalet  
iaktta

1) en uppsägningstid på 14 dygn, om arbets-  
förhållandet har varat högst ett år,

2) en uppsägningstid på en månad, om  
arbetsförhållandet har varat mer än ett men  
högst tio år, och

3) en uppsägningstid på två månader, om  
arbetsförhållandet har varat mer än tio år.

## 45 §

*Uppsägning vid avbrott i arbete*

-----  
Om permittering har skett utan att arbetsta-  
garen fått räkna sig till godo tid för uppsägning  
av arbetsavtalet och en permittering som gäller  
tills vidare har varat minst 200 kalenderdagar  
utan avbrott, har en permitterad arbetstagare  
när han säger upp sitt arbetsavtal rätt till  
ersättning för förlust av lönen för uppsägnings-  
tiden eller av en del av denna lön, på samma  
sätt som när arbetsgivaren säger upp arbets-  
avtalet, om inte arbetsgivaren inom en vecka från  
det att uppsägningen verkställdes erbjuder ar-  
betstagaren arbete eller om inte något annat  
överenskommit eller följer av 58 §.

-----  
Denna lag träder i kraft den  
199 .

Lagens 41 § 4 och 6 mom. tillämpas på de kalenderdagar som avses i momentet räknas  
arbetsavtal som ingås efter ikraftträdandet. beaktas dock endast de permitteringsdagar som  
Lagens 45 § 3 mom. tillämpas även på permit- infaller efter ikraftträdandet.  
teringar som börjat före ikraftträdandet. När

---

Helsingfors den 8 december 1995

**Republikens President**

**MARTTI AHTISAARI**

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

## 1.

**Lag****om ändring av 38 och 42 §§ lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) 38 § 3 och 4 mom., sådana de lyder  
i lag av den 29 juli 1988 (723/88), och  
fogas till 42 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

38 §

*Uppsägningstid*

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte annat överenskommits, skall arbetsgivaren vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta

1) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har pågått högst fem år,

2) en uppsägningstid på tre månader, om arbetsförhållandet har pågått över fem men högst nio år,

3) en uppsägningstid på fyra månader, om arbetsförhållandet har pågått över nio men högst 12 år,

4) en uppsägningstid på fem månader, om arbetsförhållandet har pågått över 12 men högst 15 år,

5) en uppsägningstid på sex månader, om arbetsförhållandet har pågått över 15 år.

Arbetsstagaren skall å sin sida vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta en uppsägningstid på en månad. Har arbetsförhållandet varat över tio år, är uppsägningstiden två månader.

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommits, skall arbetsgivaren då han säger upp arbetsavtalet iaktta

1) en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat högst ett år,

2) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år,

3) en uppsägningstid på tre månader, om arbetsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år,

4) en uppsägningstid på fyra månader, om arbetsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år,

5) en uppsägningstid på fem månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 12 men högst 15 år, och

6) en uppsägningstid på sex månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 15 år.

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommits, skall arbetsstagaren då han säger upp arbetsavtalet iaktta

1) en uppsägningstid på 14 dygn, om arbetsförhållandet har varat högst ett år,

2) en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år, och

3) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än tio år.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

42 §

*Uppsägning vid avbrott i arbete*

---

*Om permittering har skett utan att arbetstägaren fått räkna sig till godo tid för uppsägning av arbetsavtalet och en permittering som gäller tills vidare har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har en permitterad arbetstägare när han säger upp sitt arbetsavtal rätt till ersättning för förlust av lönen för uppsägnings-tiden eller av en del av denna lön, på samma sätt som när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet, om inte arbetsgivaren inom en vecka från det att uppsägningen verkställdes erbjuder arbetstägaren arbete eller om inte något annat har överens-kommit.*

---

*Denna lag träder i kraft den*

*199 .*

*Lagens 38 § 3 och 4 mom. tillämpas på arbetsavtal som ingås efter ikraftträdandet. Lagens 42 § 3 mom. tillämpas även på permitte-ringar som börjat före ikraftträdandet. När de kalenderdagar som avses i momentet räknas beaktas dock endast de permitteringsdagar som infaller efter ikraftträdandet.*

---

## 2.

**Lag****om ändring av 41 och 45 §§ sjömanslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i sjömanslagen av den 7 juni 1978 (423/78) 41 § 4 och 6 mom., sådana de lyder i lag av  
den 22 februari 1991 (381/91), och  
fogas till 45 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

## 41 §

*Uppsägning och uppsägningsstid*

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommits, skall arbetsgivaren då han säger upp arbetsavtalet iaktta

- 1) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en uppsägningstid på tre månader, om arbetsförhållandet har varat mer än fem, men högst nio år,
- 3) en uppsägningstid på fyra månader, om arbetsförhållandet har varat mer än nio, men högst 12 år,
- 4) en uppsägningstid på fem månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 12, men högst 15 år, och
- 5) en uppsägningstid på sex månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 15 år.

Arbetstagaren skall å sin sida vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta en uppsägningstid på en månad. Om arbetsförhållandet har varat mer än tio år, är uppsägningstiden två månader.

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommits, skall arbetsgivaren då han säger upp arbetsavtalet iaktta

- 1) en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst fem år,
- 3) en uppsägningstid på tre månader, om arbetsförhållandet har varat mer än fem men högst nio år,
- 4) en uppsägningstid på fyra månader, om arbetsförhållandet har varat mer än nio men högst 12 år,
- 5) en uppsägningstid på fem månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 12 men högst 15 år, och
- 6) en uppsägningstid på sex månader, om arbetsförhållandet har varat mer än 15 år.

Har arbetsförhållandet pågått utan avbrott och har inte något annat överenskommits, skall arbetstagaren då han säger upp arbetsavtalet iaktta

- 1) en uppsägningstid på 14 dygn, om arbetsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en uppsägningstid på en månad, om arbetsförhållandet har varat mer än ett men högst tio år, och
- 3) en uppsägningstid på två månader, om arbetsförhållandet har varat mer än tio år.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

45 §

*Uppsägning vid avbrott i arbete*

-----  
*Om permittering har skett utan att arbetstagen fått räkna sig till godo tid för uppsägning av arbetsavtalet och en permittering som gäller tills vidare har varat minst 200 kalenderdagar utan avbrott, har en permitterad arbetstagen utan att säga upp sitt arbetsavtal rätt till ersättning för förlust av lönen för uppsägningstiden eller av en del av denna lön, på samma sätt som när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet, om inte arbetsgivaren inom en vecka från det att uppsägningen verkställdes erbjuder arbetstagen arbete eller om inte något annat överenskommit eller följer av 58 §.*  
-----

-----  
*Denna lag träder i kraft den*  
199 .

*Lagens 41 § 4 och 6 mom. tillämpas på arbetsavtal som ingås efter ikraftträdandet. Lagens 45 § 3 mom. tillämpas även på permitteringar som börjat före ikraftträdandet. När de kalenderdagar som avses i momentet räknas beaktas dock endast de permitteringsdagar som infaller efter ikraftträdandet.*  
-----

