

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om
ändring av 4 § lagen om arbetsavtal**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Denna proposition ansluter sig till avtalet om ett europeiskt ekonomiskt samarbetsområde (EES) samt till det tilläggsprotokoll till EES-avtalet som avses träda i kraft senare och till vilket avses bli fogade de arbetsrättsliga regler som har trätt i kraft inom EG efter den 1 augusti 1991. Avsikten med propositionen är att i fråga om arbetstagare i arbetsförhållande i enlighet med lagen om arbetsavtal genomföra EG-rådets direktiv om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Avsikten är att direktivet skall fogas till bilaga XVIII till EES-avtalet.

De föreslagna förändringarna anknyter sig till regleringen av arbetskraftens uthyringssituationer och förverkligar i dessa situationer arbetstagarens skyddsbehov. Regeringen har

därför ansett det vara ändamålsenligt att lagstiftningen redan nu anpassas till det direktiv som Europeiska gemenskapernas råd har antagit.

I propositionen föreslås att lagen om arbetsavtal ändras så, att arbetsgivaren skall ge arbetstagaren en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet, om arbetsförhållandet har ingåtts muntligen eller om uppgifterna inte ingår i ett arbetsavtal som ingåtts skriftligen och om arbetsförhållandet varar minst en månad. Givandet av utredning skall inte förutsätta någon särskild begäran från arbetstagarens sida.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt efter att den har antagits och blivit stadfäst.

MOTIVERING

1. Anställningsinformationsdirektiv

Enligt EG-rådets direktiv om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG), anställningsinformationsdirektiv, har en arbetstagare rätt att i skriftlig form få uppgifter om de väsentliga punkterna i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Enligt direktivet skall arbetsgivaren inom två månader från anställningens början eller, om anställningen upphör före det, senast när anställningen upphör underrätta arbetstagaren om parterna identitet, arbetsplatsen, eller om ingen fast arbetsplats finns, principen att arbetet utförs på olika platser och dessutom företagets säte eller arbetsgivarens hemvist, den titel, nivå, beskaften-

het eller kategori av arbete som anställningen avser, den dag då anställningsförhållandet börjar gälla, vid tidsbegränsat arbete den förväntade varaktigheten, principen för intjänande av betald semester och semesterperioden, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna, begynnelselönen och andra avlöningsförmåner samt lönebetalningsperioden, den ordinarie arbetstiden samt de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Uppgifterna kan ges genom en eller flera handlingar, som kan vara bl.a. ett skriftligt arbetsavtal eller ett anställningsbesked. När det är möjligt kan en utredning ges också i form av hänvisning till de lagar eller bestämmelser i ett kollektivavtal som reglerar arbetförhållandet.

Om arbete utförs utomlands skall anställningsvillkoren vara arbetstagaren till handa

före avresan. De uppgifter som ges till arbetstagaren skall då även innehålla en utredning om längden på anställningstiden utomlands, den valuta i vilken lönen betalas, de kontantersättningar och naturaförmåner som i förekommande fall följer av utlandsstationeringen samt i förekommande fall även uppgifter om villkoren för arbetstagarens hemresa. Om det i de villkor som nämns i direktivet och som skall anses utgöra anställningsförhållandets huvudpunkter sker ändringar under pågående anställningsförhållande, skall arbetsgivaren inom en månad efter att ändringen trätt i kraft tillställa arbetstagaren en skriftlig handling om ändringarna. Skyldigheten att underrätta arbetstagaren gäller inte ändringar i lagar och administrativa föreskrifter.

Enligt direktivet skall arbetstagare säkras en möjlighet att genom juridiskt förfarande kräva att arbetsgivaren lägger fram de uppgifter som avses i direktivet. Som villkor för tillgripande av juridiskt förfarande skall arbetstagaren dock kunna åläggas en anmälningsskyldighet i andra fall utom när det är fråga om arbete utomlands, om tidsbegränsade anställningsförhållanden eller om arbetstagare på vilka något kollektivavtal inte tillämpas.

Direktivet tillämpas på arbetstagare i anställningsförhållande. Från direktivets tillämpningsområde kan dock undantas anställningsförhållanden om högst en månad och anställningsförhållanden vilkas ordinarie arbetstid inte överstiger 8 timmar. I syfte att åstadkomma en tillräcklig smidighet kan från tillämpningsområdet dessutom undantas sådana arbetsavtalsförhållanden som är av tillfällig eller särskild beskaffenhet, om sakliga skäl motiverar att de undantas från tillämpningen av direktivet. Bestämmelsen om utlandsarbete behöver enligt direktivet inte tillämpas på sådana utlandsstationeringar som varar högst en månad.

2. Nuläge och föreslagna ändringar

Enligt 4 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) förutsätter ingående av arbetsavtal inte att en särskild form iakttas. Om man vill att ett avtal skall gälla en längre tid än ett år, skall avtalet dock uppgöras skriftligen. I annat fall kan avtalet enligt 4 § 2 mom. sedan ett år förflutit efter dess ingående, sägas upp på

samma sätt som ett arbetsavtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

Om ett arbetsavtal ingås muntligt, är vardera avtalsparten enligt 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal skyldig att på begäran till den andra parten utge ett skriftligt intyg om det avtalade villkoren. Av ett avtal som uppgjorts skriftligen skall dessutom avskrift på begäran ges den andra avtalsparten. I 4 mom. i sistnämnda paragraf finns dessutom ett stadgande om arbetsgivarens skyldighet att, innan ett arbetsavtal ingås, för arbetstagaren lägga fram en skriftlig utredning om villkoren i avtalet, när avtalet gäller deltidsarbete och är avsett att gälla tills vidare, om inte avtalet uppgörs skriftligen.

Lagen om arbetsavtal innehåller inga stadganden om meddelande om de villkor som gäller i arbete utomlands och inte heller om meddelande om ändringar i villkoren i arbetsförhållandet.

Den i direktivet nämnda skyldigheten att lämna information förutsätter att arbetsgivaren utan särskild begäran tillställer arbetstagaren uppgifter i skriftlig form om de väsentliga punkterna i anställningsförhållandet eller åtminstone uppgift om var uppgifterna kan fås. Medan 4 § lagen om arbetsavtal, med undantag av specialstadgandet om deltidsarbete, endast förutsätter sådant givande av skriftligt intyg om de avtalade villkoren som sker på begäran, föreslås det att 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal ändras så, att om ett arbetsavtal ingås muntligen eller om uppgifterna inte ingår i ett arbetsavtal som uppgjorts skriftligen och arbetsförhållandet varar minst en månad, skall arbetsgivaren till arbetstagaren ge en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet inom två månader efter arbetsförhållandets början eller, om arbetsförhållandet upphör tidigare, senast när arbetsförhållandet upphör. Arbetsgivaren har således ingen skyldighet att ge denna utredning i fråga om arbetsförhållanden som varar kortare tid än en månad.

Av arbetsgivarens utredning skall framgå åtminstone parterna i arbetsavtalet, arbetets begynnelsepunkt och tidsbundet arbetsförhållandets längd, platsen för utförande av arbetet, den huvudsakliga arten av arbetstagarens arbetsuppgifter samt lön eller annat vederlag, lönebetalningsperiod, arbetstid samt semester och uppsägningstid eller det sätt på vilket dessa bestäms samt eventuellt kollektivavtal

som tillämpas. Arbetsgivarens utredning har ingen inverkan på omfattningen av arbetsgivarens rätt till ledning och uppsikt, utan denna rätt bestäms på basis av 13 § lagen om arbetsavtal. Utredningen begränsar inte arbetsgivarens rätt att inom ramen för vad som annars vore möjligt ändra saker som nämns i utredningen.

Enligt det föreslagna 4 § 3 mom. skall arbetsgivaren först och främst underrätta arbetstagaren om parterna i arbetsavtalet. Lämnandet av information om avtalsparterna förutsätter att de nämns vid namn. En individualisering av arbetsgivaren förutsätter att också företags säte eller arbetsgivarens hemvist anges.

Enligt lagförslaget skall den dag då arbetet börjar framgå av arbetsgivarens utredning. När ett arbetsavtal ingås överenskommer arbetstagaren med arbetsgivaren att han under dennes ledning och uppsikt skall utföra arbete åt arbetsgivaren. Samtidigt skall överenskommelse träffas om arbetets begynnelsestidpunkt. Denna kan vara antingen ett datum bestämt enligt kalendern eller en på annat sätt bestämd tidpunkt, som t.ex. arbetsgivaren har kännedom om och som denna senare i enlighet med avtalet underrättar arbetstagaren om. Enligt 2 § 5 mom. lagen om arbetsavtal kan en arbetstagarare likväl säga upp ett avtal enligt vilket arbetet skall börja senare än ett år från det att avtalet slöts.

Av utredningen skall likaså framgå platsen för arbetets utförande, som också det är en sak som skall överenskommas när arbetsavtalet ingås. Platsen för arbetets utförande kan vara en fast arbetsplats eller det kan överenskommas att arbetet utförs på flera olika arbetsplatser t.ex. inom ett visst område eller inom vissa områden.

Enligt det föreslagna 4 § 3 mom. skall utredningen också innehålla information om den avtalade eller beräknade giltighetstiden för arbetsavtal som ingåtts för viss tid. I 36 § lagen om arbetsavtal förutsätts att om den dag när ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid inte är bestämd enligt kalendern, skall arbetsgivaren i god tid underrätta arbetstagaren om att arbetsförhållandet kommer att upphöra, om upphörandet beror på en omständighet som arbetsgivaren men inte arbetstagaren har kännedom om. I fråga om arbetsavtal som ingåtts för viss tid är det likaså för arbetstagarens del av central betydelse att redan i början av arbetsförhållandet blir informerad om den beräknade

längden på ett tidsbundet arbetsförhållande i sådana situationer där någon enligt kalendern bestämd tidpunkt inte har överenskommit. Detta kan vara fallet, om ett avtal för viss tid har ingåtts i enlighet med 2 § 1 mom. lagen om arbetsavtal för utförande av ett visst arbete eller om det är fråga om ett arbete som baserar sig på ett långvarigare vikariatsarrangemang.

Enligt lagförslaget skall arbetsgivaren i den skriftliga utredningen uppge arbetstagarens yrkesbenämning eller arbetsuppgifternas huvudsakliga art, som arbetsgivaren och arbetstagaren har överenskommit om i arbetsavtalet. Rådande praxis i många branscher är att överenskommelse träffas endast om arbetstagarens yrkesbenämning när en arbetstagarare anställs. Enligt förslaget anses uppgivandet av arbetstagarens yrkesbenämning eller befattningsbeskrivning vara en tillräcklig utredning om det arbete som arbetstagaren enligt avtalet skall utföra. Det anses likaså tillräckligt att arbetsuppgifternas huvudsakliga art utreds. Alla arbetsuppgifter behöver inte utredas i detalj. Å andra sidan kan en utredning om arbetstagarens arbetsuppgifter i vissa fall kräva också en utredning om, i vilken ställning eller på vilken nivå arbetstagaren är i arbetsgivarens organisation. Individualiseringen av arbetstagarens arbetsuppgifter har en central betydelse dels med tanke på de avlöningsgrunder som skall tillämpas och dels med tanke på bestämmandet av arbetstagarens skyldigheter och rättigheter.

Arbetsgivaren skall i sin utredning också lämna information om lön eller annat vederlag som överenskommit eller som förutsätts bli betald. Vederlaget är enligt 1 § lagen om arbetsavtal ett av kännetecknen på ett arbetsförhållande, utan vilket det inte ens uppkommer något arbetsförhållande. Till avlöningen måste utöver grundlönen dessutom anses höra andra avlöningsförmåner samt å andra sidan villkor som gäller lönebetalningsperioden. Vid bestämmandet av lönen intar ett eventuellt kollektivavtal en central position. Arbetsgivaren måste iaktta ett sådant kollektivavtal. Ett kollektivavtal kan förutom lönebestämmelser dessutom innehålla bestämmelser som gäller arbetstid, semester och fastställande av uppsägningstid. De sistnämnda villkorens miniminivå fastställs dessutom på basis av tvingande lagstadganden. Semesterlagen (272/73) innehåller stadganden om grunderna för fastställande av semester som baserar sig på

arbetsförhållandet, om lön och om fastställande av tidpunkten för semester samt arbetstidslagen (604/46) stadganden om regelbunden arbetstid, övertidsarbete och den förhöjda lön som betalas för detta, natt- och skiftarbete samt vilotider. Lagen om arbetsavtal innehåller stadganden om de villkor som ansluter sig till anställningsskydd.

Arbetsgivaren kan uppfylla sin skyldighet att avge utredning genom att till arbetstagaren ge en eller flera handlingar av vilka framgår de villkor som skall iakttas i arbetsförhållandet. Sådana handlingar är bl.a. skriftliga arbetsavtal och anställningsbesked. Enligt det föreslagna 4 § 4 mom. kan en utredning eller en del av den ges också genom hänvisning till en bestämmelse i det kollektivavtal som är tillämpligt på arbetsförhållandet eller till stadgande i lag. Detta hänvisningsförfarande kan vara möjligt t.ex. i fråga om lön, lönebetalningsperiod, arbetstid, semester och uppsägningstid eller i fråga om sättet för bestämmande av dessa.

Det föreslås att 4 § 5 mom. lagen om arbetsavtal ändras så, att det stadgar om arbetsgivarens skyldighet att lämna information om arbetstagare som utför arbete utomlands. Av utredningen, som skall vara arbetstagaren till handa före avresan, skall framgå bl.a. längden på det arbete som utförs utomlands och den valuta i vilken lönen betalas. Om det anses behövt kan utredningen också innehålla uppgifter om de kontantersättningar och de naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen samt om villkoren för arbetstagarens hemresa.

De villkor som uppräknas i artikel 2.2 och artikel 4.1 i direktivet är utan undantag sådana omständigheter som i allmänhet utgör en väsentlig del av ett arbetsavtal, såsom parterna i arbetsförhållandet, arbetsplatsen, arbetsuppgiften, den dag arbetsförhållandet börjar samt arbetstiden eller som lagen om arbetsavtal eller andra lagar som reglerar arbetsförhållandet innehåller stadganden om. Dessutom innehåller kollektivavtalen avtalsbestämmelser som normerar arbetsförhållandet.

Den utredning som arbetsgivaren skall avge om de centrala villkoren i ett arbetsförhållande är till sin natur en informativ förteckning över de villkor i arbetsavtalet som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om. Samtidigt ger det arbetstagaren en utredning om de villkor i arbetsförhållandet som bestäms enligt lagar och enligt de eventuella kollektivavtal

som iakttas i arbetsförhållandet. Arbetsgivarens utredning skapar inte i sig några rättigheter eller skyldigheter för avtalsparterna, utan den är en beskrivning av det gällande läget.

När det är arbetsgivarens skyldighet att informera om villkoren i arbetsförhållandet, skall arbetsgivaren i första hand överväga, vilka villkor som är centrala i varje enskilt arbetsförhållande. Den förteckning som föreslås bli fogad till 4 § lagen om arbetsavtal innehåller liksom direktivet en exempelförteckning över de villkor i arbetsförhållandet som åtminstone är centrala. I särskilda situationer kan det vara motiverat att arbetsgivaren lämnar arbetstagaren en sådan skriftlig utredning om villkoren i arbetsförhållandet som är mer omfattande än exempelförteckningen. Om arbetstagaren vill ha en sådan handling om villkoren i sitt arbetsavtal som är mer täckande än den utredning arbetsgivaren lämnat, har han på samma sätt som enligt det nuvarande 4 § 3 mom. rätt att begära en sådan handling hos arbetsgivaren.

Förteckningen över de centrala villkoren i ett arbetsförhållande är i allmänhet ingen heltäckande redogörelse av de villkor som skall iakttas i ett arbetsförhållande. Om tvist uppstår hos avtalsparterna om villkoren i arbetsförhållandet, har förteckningen betydelse till den del de villkor som nämns i förteckningen har tillämpats på arbetsförhållandet. I en sådan situation där arbetsgivaren inte har gett en skriftlig utredning om ett sådant villkor som överenskommit under pågående arbetsförhållande, har en sådan utredning som avses i 4 § ingen betydelse med tanke på existensen av detta villkor, utan i händelse av tvist avgörs meningsskiljaktighet om villkorets innehåll under iakttagande av avtalsrättsliga principer. I sista hand kan yrkande som rör fastställande av ett villkor i arbetsförhållandet föras till domstol för avgörande.

Det föreslås att till 4 § lagen om arbetsavtal fogas ett nytt 6 mom., genom vilket arbetsgivaren skall åläggas en skyldighet att skriftligen underrätta en arbetstagare om att ett villkor som avses i 3 och 5 mom. har ändrats. Skyldigheten att informera om ändringen av villkoren i arbetsförhållandet skulle gälla för situationer i vilka informeringsskyldigheten med beaktande av skyldighetens allmän karaktär skulle vara begrundad. Således skulle det inte vara nödvändigt att informera om mindre ändringar vid alla tillsfällena. På det sätt

som anammats i direktivet skall anmälnings-skyldigheten inte heller gälla sådana situationer där ändringen av ett villkor som tillämpas på ett arbetsförhållande beror på att lagstiftningen eller ett kollektivavtal har ändrats.

Det föreslagna stadgandet försätter vad arbetsgivarens anmälnings-skyldighet beträffar de villkor i arbetsavtalet som avtalades i arbetsförhållandets början och de villkor i arbetsavtalet som överenskomms under pågående arbetsförhållande i samma ställning. Förslaget gäller endast meddelande om ändrade villkor i arbetsförhållandet, och förslaget har således ingen betydelse vid en bedömning av arbetsgivarens rätt att ensidigt ändra villkoren i arbetsförhållandet.

Enligt 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal är vardera parten skyldig att på den andra partens begäran utge ett skriftligt intyg om de avtalade villkoren. Likaså skall av ett skriftligt uppgjort avtal avskrift på begäran tillställas den andra avtalsparten. Enligt 4 § 4 mom. lagen om arbetsavtal skall arbetsgivaren dessutom innan ett arbetsavtal ingås för arbetstagaren lägga fram en skriftlig utredning om villkoren i avtalet, när avtalet gäller deltidarbete och är avsett att gälla tills vidare, om inte avtalet uppgörs skriftligen. De föreslagna 3 och 5 mom. förpliktar arbetsgivaren att utan särskild begäran ge arbetstagaren en skriftlig utredning om villkoren i arbetsförhållandet. Eftersom det gällande stadgandet, som ålägger också arbetstagaren att på begäran ge skriftlig utredning om villkoren i arbetsförhållandet, inte är förknippat med synpunkter i anslutning till skyddande av arbetstagaren och eftersom stadgandet inte heller är nödvändigt med tanke på arbetsgivarens tillgång till information, föreslås det att det gällande stadgandet i 4 § 3 mom. upphävs. Eftersom det föreslås att skyldigheten att meddela om villkoren i arbetsförhållandet utsträcks till att omfatta både heltidsanställningar och deltidanställningar, behövs det inte längre särskilda stadganden om skyldigheten att lämna information om villkoren i deltidarbete.

2. Propositionens ekonomiska verkningar

Propositionen har inga nämnvärda ekonomiska verkningar.

3. Ärendets beredning

Propositionen har beretts tillsammans med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. I denna proposition har i enlighet med EES-avtalet beaktats de arbetsrättsliga EG-författningar som getts efter den 31 juli 1991.

4. Andra omständigheter som inverkat på propositionen

Till riksdagen har avlåtits en särskild proposition med förslag till lag om arbetskraftsservice (RP 102/93 rd.). I propositionen föreslås att lagen om arbetsförmedling (246/59), lagen om yrkesvägledning (43/60) och lagen angående ordnandet av arbetsförmedlingverksamheten för invalider (401/62) skall ersättas med en lag om arbetskraftsservice. De stadganden om uthyrning av arbetskraft som ingått i lagen om arbetsförmedling föreslås bli utelämnade ur lagen om arbetskraftsservice.

Den ovan nämnda regeringspropositionen anknyter samtidigt till den till riksdagen särskilt avlåtna propositionen med förslag till lagar om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden samt 3 § lagen angående rättighet att idka näring (RP 103/1993 rd.). De lagar som ingår i den sistnämnda propositionen föreslås ersätta vissa i lagen om arbetsförmedling ingående stadganden som gäller uthyrning av arbetskraft.

Ovan nämnda direktiv 91/533/EEG har inte kunnat beaktas vid beredningen av de ovan nämnda propositionerna. I regeringens proposition (RP 103/1993 rd.) konstateras uttryckligen att de ändringar som direktivet förorsakar gäller lagen om arbetsavtal och att eftersom även arbetstagare som utför uthyrningsarbete kommer att få en bättre ställning till följd av de ändringar som avses bli gjorda i lagen om arbetsavtal på grund av direktivet, var det inte i det skedet ändamålsenligt att vidta lagstiftningsåtgärder i syfte att ändra lagen om arbetsavtal. I samma proposition hänvisas det till att man i samband med det beredningsskede som görs till följd av direktivet dessutom särskilt kan utreda det eventuella behovet av specialstadganden för tryggnad av den arbetsavtalsenliga ställningen när det gäller arbetstagare som utför legoarbeta eller arbete i annat otypiskt arbetsförhållande.

Vid beredningen av denna proposition har

särskilt utretts behovet av eventuella särskilda stadganden i syfte att trygga ställningen när det gäller arbetstagare som utför uthyrningsarbete. Enligt 2 a § lagen om arbetsförmedling är uthyrning av arbetskraft sådan verksamhet, vid vilken företag eller del därav eller enskild person i betydande utsträckning mot vederlag, såsom arbetsgivare ställer sina arbetstagare till en beställares förfogande för utförande av arbete som hör till dennes näringsverksamhet. Förordningen om uthyrning av arbetskraft (908/85) innehåller vissa stadganden som begränsar ingåendet av arbetsavtal. Enligt förordningen får ett företag för uthyrning av arbetskraft ställa en arbetstagare till en beställares förfogande för högst sex månader i sänder, om det inte är fråga om ett enstaka arbetsprojekt, arbete som utövande konstnär eller vikariat som föranleds av familjepolitiska skäl eller av fullgörande av värnplikt. I avtal som ingås med en arbetstagare eller beställare får inte tas in villkor som begränsar arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal med beställaren sedan den överenskomna uthyrningen upphört. Ett uthyrningsföretag får inte heller ställa en arbetstagare som det har anställt hos sig till ett annat uthyrningsföretags förfogande. En arbetstagare som omedelbart innan han anställdes hos uthyrningsföretaget sagt upp sig hos beställaren får inte ställas till dennes förfogande, om inte minst tre månader förflutit från uppsägningen.

I arbetsrättsligt hänseende är det vid uthyrning av arbetskraft fråga om ett otypiskt arbetsförhållande. De förslag som framlades av kommissionen för en lag om arbetskraftsservice (kommittébetänkande 1992:29) gällde dem av de ovan nämnda stadgandena i förordningen som gäller begränsningen av ett arbetsavtals längd till sex månader, begränsningen av ingående av arbetsavtal sedan uthyrningen upphört samt överföringen av en arbetstagare från beställaren till uthyrningsföretaget. I dessa förslag är det dock inte direkt fråga om att skydda utlyrd arbetskraft, med undantag av stadgandet om begränsning av ingående av arbetsavtal efter att uthyrningen upphört. Sistnämnda fall regleras dock av stadgandena om konkurrensförbud i 16 a § lagen om arbetsavtal.

Enligt 16 a § lagen om arbetsavtal kan en arbetstagares rätt att sedan arbetsförhållandet upphört ingå arbetsavtal med någon som utövar näringsverksamhet som konkurrerar med arbetsgivaren begränsas endast av synnerligen

vägande skäl. Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl skall beaktas arbetsgivarens skyddsbehov samt arbetstagarens ställning och uppgifter. I en sådan situation där ett företag för uthyrning av arbetskraft begränsar sina arbetstagares rätt att ingå arbetsavtal med en beställare, föreligger i allmänhet inte de förutsättningar som nämns i 16 a §.

Eftersom de ändringar som till följd av ovan nämnda direktiv 91/533/EEG föreslås bli gjorda i lagen om arbetsavtal dessutom kommer att förbättra också utlyrda arbetstagares ställning, kan det på ovan anförda grunder inte anses behövt att särskilda stadganden om hyrt arbete fogas till lagen om arbetsavtal, som har stiftats till skydd för arbetstagarna. Grunderna för regleringen i fråga är arbetskraftspolitiska.

Till riksdagen har också avlåtits en särskild proposition med förslag till lag om unga arbetstagare (RP 92/1993 rd.), som föreslås ersätta lagen om skydd för unga arbetstagare (669/67) och 4 kap. om unga arbetstagare i lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande (951/77), som gäller unga arbetstagare. I sistnämnda proposition hänvisas det till behovet att ändra lagen om arbetsavtal på grund av ovan nämnda direktiv 91/533/EEG och till att en proposition om detta skall avlåtas hösten 1993. Eftersom också lagen om arbetsavtal tillämpas på unga arbetstagare, gäller den proposition som nu avlåtits till riksdagen även unga arbetstagare.

5. Ikraftträdande

I regeringens propositioner med förslag till lag om arbetskraftsservice och förslag till lagar om ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden samt 3 § lagen angående rättighet att idka näring har det däremot föreslagits att propositionerna skall träda i kraft samtidigt med EES-avtalet. Eftersom den föreslagna ändringen i lagen om arbetsavtal i fråga om uthyrningsarbete anknyter till de ovan nämnda lagarna, föreslås det att lagen träder i kraft samtidigt med de nämnda lagarna.

Lagen skall tillämpas på arbetsavtal som ingås efter att den trätt i kraft. I fråga om gamla arbetsavtal, alltså arbetsavtal som ingåtts innan lagen träder i kraft, skall arbetsgivaren endast på arbetstagarens begäran till

denne ge en i 4 § 3 mom. nämnd utredning om villkoren i arbetsförhållandet. Utredningen skall ges inom två månader efter att begäran framförts. Det föreslagna stadgandet motsvarar till sitt innehåll det gällande stadgandet i 4 § 3 mom. lagen om arbetsavtal. Det föreslagna 4 §

6 mom. om ändrade villkor i arbetsförhållandet skall gälla också sådana arbetsavtal som ingåtts innan lagen träder i kraft.

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

Lag

om ändring av 4 § lagen om arbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) rubriken för 4 §, 4 § 3 och 4 mom., av dessa lagrum 4 mom. sådant det lyder i lag av den 29 juli 1988 (723/88), och fogas till 4 §, sådan den lyder i nämnda lag av den 29 juli 1988, nya 5 och 6 mom. som följer:

4 §

Formfrihet samt meddelande om villkoren i arbetsförhållandet

Arbetsgivaren skall inom två månader från arbetsförhållandets början ge till arbetstagaren en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet eller, om arbetsförhållandet upphör före det, senast när arbetsförhållandet upphör, när arbetsavtal ingås muntligt eller ingår upplysningarna inte i ett arbetsavtal som uppgjorts skriftligen och varar arbetsförhållandet minst en månad, Av utredningen skall framgå åtminstone parterna i avtalet, arbetsförhållandets begynnelsepunkt och ett tidsbundet arbetsförhållandes längd, platsen för arbetets utförande, den huvudsakliga arten av arbetstagarens arbetsuppgifter samt lön eller annat vederlag, lönebetalningsperiod, arbetstid, semester och uppsägningstid eller det sätt på vilket dessa bestäms samt det eventuella kollektivavtalet som tillämpas på arbetsförhållandet.

Den utredning som nämns i 3 mom. kan ges genom en eller flera handlingar eller genom hänvisning till kollektivavtal eller lag som tillämpas på arbetsförhållandet.

Om arbete utförs utomlands i minst en månad, skall den i 3 mom. nämnda utredningen vara arbetstagaren till handa före avresan. Av utredningen skall då dessutom framgå längden på anställningstiden utomlands samt den valuta i vilken lönen betalas.

Arbetsgivaren skall så snart som möjligt skriftligen underrätta arbetstagaren, ifall ett villkor som avses i 3 och 5 mom. har ändrats, dock senast inom en månad efter att ändringen trätt i kraft, om ändringen inte beror på att lagstiftningen eller ett kollektivavtal har ändrats.

Denna lag träder i kraft den 199 .
I fråga om arbetsavtal som ingåtts innan denna lag träder i kraft skall arbetsgivaren inom två månader ge arbetstagaren en i 4 § 3 mom. nämnd utredning, om arbetstagaren begär det.

Helsingfors den 15 oktober 1993

Republikens President

MAUNO KOIVISTO

Minister Mauri Pekkarinen

Lag

om ändring av 4 § lagen om arbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) rubriken för 4 §, 4 § 3 och 4 mom., av
dessa lagrum 4 mom. sådant det lyder i lag av den 29 juli 1988(723/88), och
fogas till 4 §, sådan den lyder i nämnda lag av den 29 juli 1988, nya 5 och 6 mom. som följer:

Gällande lydelse

4 §

Formfrihet

Föreslagen lydelse

4 §

*Formfrihet samt meddelande om villkoren
i arbetsförhållande*

Ingås arbetsavtal muntligt, är vardera avtalsparten skyldig att på begäran till andra parten utgiva skriftligt intyg om de avtalade villkoren. Av skriftligt uppgjort avtal skall avskrift på begäran tillställas den andra avtalsparten.

Innan ett arbetsavtal ingås skall arbetsgivaren för arbetstagaren lägga fram en skriftlig utredning om villkoren i avtalet, när avtalet gäller deltidsarbete och är avsett att vara i kraft tills vidare, om inte avtalet uppgörs skriftligen.

Arbetsgivaren skall inom två månader från arbetsförhållandets början ge till arbetstagaren en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet eller, om arbetsförhållandet upphör före det, senast när arbetsförhållandet upphör, när arbetsavtal ingås muntligt eller ingår upplysningarna inte i ett arbetsavtal som uppgjorts skriftligen och varar arbetsförhållandet minst en månad. Av utredningen skall framgå åtminstone parterna i avtalet, arbetsförhållandets begynnelsepunkt och ett tidsbundet arbetsförhållandes längd, platsen för arbetets utförande, den huvudsakliga arten av arbetstagarens arbetsuppgifter samt lön eller annat vederlag, lönebetalningsperiod, arbetstid, semester och uppsägningstid eller det sätt på vilket dessa bestäms samt det eventuella kollektivavtalet som tillämpas på arbetsförhållandet.

Den utredning som nämns i 3 mom. kan ges genom en eller flera handlingar eller genom hänvisning till kollektivavtal eller lag som tillämpas på arbetsförhållandet.

Om arbete utförs utomlands i minst en månad, skall den i 3 mom. nämnda utredningen vara arbetstagaren till handa före avresan. Av utredningen skall då dessutom framgå längden på anställningstiden utomlands samt den valuta i vilken lönen betalas.

Arbetsgivaren skall så snart som möjligt skriftligen underrätta arbetstagaren, ifall ett villkor som avses i 3 och 5 mom. har ändrats,

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

dock senast inom en månad efter att ändringen trätt i kraft, om ändringen inte beror på att lagstiftningen eller ett kollektivavtal har ändrats.

*Denna lag träder i kraft den 199 .
I fråga om arbetsavtal som ingåtts innan denna träder i kraft skall arbetsgivaren inom två månader ge arbetstagaren en i 4 § 3 mom. nämnd utredning, om arbetstagaren begär det.*
