

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 14 juli 2022

744/2022

Lag om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 11 §, 2 kap. 4 och 6 § samt 13 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten och 11 §, sådana de lyder, 1 kap. 11 § och 13 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten i lag 377/2018, 2 kap. 4 § i lagarna 1448/2016 och 377/2018, 2 kap. 6 § i lag 10/2012 och 13 kap. 11 § i lagarna 1333/2007 och 707/2008, samt *fogas* till 2 kap. en ny 19 § och till 13 kap. 7 § 1 mom., sådant det lyder i lag 377/2018, en ny 3 a- och en ny 5 a-punkt som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

Med *villkor om varierande arbetstid* avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete.

Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbeidskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt.

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Arbetsgivaren ska med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet skulle kunna fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren inom en månad från granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om tidpunkten för granskningen och på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare lägga fram skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den.

Om arbetsgivaren helt och hållet slutar erbjuda arbete, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämna skriftlig information om orsakerna till att det till buds stående arbetet har minskat.

RP 60/2022
AjUB 7/2022
RSv 90/2022

Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1152/EU (32019L1152); EUT L 186, 11.7.2019, s. 105

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om anställningsförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt, om inte något annat följer av 5 mom.

Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid i genomsnitt uppgår till högst tre timmar per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. Vid beräkningen av arbetstiden beaktas arbetstagarens arbete för en annan arbetsgivare som hör till samma koncern som arbetsgivaren.

Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) prøvotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 8) den tillämpade arbetstiden,
- 9) i fråga om arbetstagare med varierande arbetstid
 - a) i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,
 - b) de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen (872/2019) får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång ger sitt samtycke,
- 10) i fråga om hyrt arbete
 - a) användarföretagets namn och verksamhetsställe, när de är kända,
 - b) uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid,
 - c) en uppskattning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den för viss tid inhyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda,
- 11) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 12) hur semestern bestäms,
- 13) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 14) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 15) den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 16) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad

a) det land eller de länder där arbetet utförs, hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren,

b) den lön som en i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster avsedd utstationerad arbetstagare har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning eller allmänt tillämpade kollektivavtal i värdmedlemsstaten, alla bidrag som betalas i samband med utstationeringen och arrangemangen för ersättning av utgifter för resa, kost och logi, samt en länk till den officiella nationella webbplats för värdmedlemsstaten som avses i artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen).

De uppgifter som avses i 3 mom. 1–8 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 3 mom. 9–15 punkten inom en månad från det att arbetet inleddes. De uppgifter som avses i 3 mom. 16 punkten ska ges innan arbetstagaren flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 3 mom. 4, 7 och 8 samt 11–15 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

6 §

Information om platser som blir lediga och motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller arbetsavtalets längd

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska med iakttagande av motsvarande förfaranden informera också sina inhyrda arbetstagare om platser som blir lediga vid företaget.

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader från det att begäran lämnades och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte, om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran.

19 §

Kostnadsfri obligatorisk utbildning som räknas som arbetstid

Om arbetsgivaren enligt lag eller kollektivavtal är skyldig att erbjuda arbetstagaren utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som arbetstagaren anställts för, ska utbildningen vara kostnadsfri för arbetstagaren. Dessutom ska utbildningen räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som föreskrivs

2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om granskningsskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor, eller i 1 kap. 11 § 4 mom. om skyldigheten att informera, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

3 a) i 2 kap. 6 § 2 mom. om skyldigheten att ge ett skriftligt svar, förutsatt att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

5 a) i 2 kap. 19 § om kostnadsfriheten för obligatorisk utbildning, kravet på att utbildningen ska infalla under ordinarie arbetsskift eller det att utbildningen ska räknas som arbetstid om inget annat följer av arbetstidslagen, dock under förutsättning att avtalet uppfyller de krav som anges i artikel 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen,

11 §

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 2 § finns i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889), om straff för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 1 § i 47 kap. 5 § i strafflagen samt om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendeman enligt 7 kap. 10 § och ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i 47 kap. 4 § i strafflagen.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot

1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 3 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,

2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt,

3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,

4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller

5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag, ska för *överträdelse av arbetsavtalslagen* dömas till böter.

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts.

Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2022.

Den granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. i denna lag ska göras inom ett år från ikraftträdandet av lagen.

Om arbetsavtalet har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, behöver arbetsgivaren inte komplettera den skriftliga information som avses i 2 kap. 4 § med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet. Om det i anställningsförhållandet har avtalats om varierande arbetstid, ska de uppgifter som avses i 2 mom. 9 punkten i den paragrafen dock ges inom tre månader från ikraftträdandet.

Med avvikelse från vad som föreskrivs i 3 mom. ska information dock ges till arbetstägaren med iakttagande av vad som föreskrivs i 2 kap. 4 § i denna lag, om det sker ändringar i de uppgifter som avses i 2 kap. 4 §.

Nådendal och Helsingfors den 8 juli 2022

Republikens President

Sauli Niinistö

Arbetsminister Tuula Haatainen