

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till vissa lagar som har samband med den

Propositionens huvudsakliga innehåll

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om ordnande av arbetskraftsservice ändras.

I arbetsavtalslagen föreslås det bestämmelser om att arbetsavtal för viss tid utan en sådan grundad anledning som förutsätts i lagen kan ingås på initiativ av arbetsgivaren för högst ett år, om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett arbetsavtal för viss tid ska kunna ingås utan grundad anledning också om det vid den tidpunkt då avtalet börjar löpa har förflutit minst fem år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde. Ett arbetsavtal för viss tid ska med stöd av de bestämmelser som föreslås i propositionen kunna ingås även om arbetsgivarens behov av arbetskraft är kontinuerligt på det sätt som avses i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet ska kunna förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första arbetsavtalet för viss tid ingicks. Den sammanlagda avtalstiden får dock inte överskrida ett år.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med de bestämmelser som föreslås i propositionen ska anses gälla tills vidare. I propositionen föreslås en särskild skyldighet för arbetsgivaren att ge arbetstagaren en utredning, om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts utan grundad anledning. Enligt förslaget ska arbetsgivaren innan ett anställningsförhållande för viss tid upphör ge arbetstagaren en motiverad utredning om möjligheten att anställa arbetstagaren i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller av grundad anledning i ett anställningsförhållande för viss tid.

Enligt propositionen ska arbetstagaren och arbetsgivaren ha rätt att säga upp ett arbetsavtal för viss tid som har ingåtts utan grundad anledning och som har varat i minst sex månader.

I propositionen föreslås det dessutom att tiden för meddelande om permittering enligt arbetsavtalslagen förkortas från 14 dagar till sju dagar och att det föreskrivs om en möjlighet att separat för varje arbetsplats avtala om iakttagandet av den lagstadgade tiden för meddelande om permittering. Enligt propositionen ska arbetsgivarens skyldighet att återanställa enligt arbetsavtalslagen i fortsättningen gälla endast sådana arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande.

Motsvarande ändringar föreslås också i lagen om sjöarbetsavtal. I lagen om ordnande av arbetskraftsservice föreslås en ändring av teknisk natur.

Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2026.

1.

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 a §, 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten och 6 § 2 mom., 5 kap. 4 § och 7 § 2 mom. samt 6 kap. 1 § 3 mom. och 6 § 1 mom., av dem 1 kap. 3 a § sådan den lyder i lag 403/2023, 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten och 6 § 2 mom. sådana de lyder i lag 744/2022, 5 kap. 4 § sådan den lyder i lag 204/2017 och 6 kap. 6 § 1 mom. sådant det lyder i lag 403/2023, och fogas till 1 kap. en ny 3 b § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 a §

Det första arbetsavtal för viss tid som ingås med en arbetstagare

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalet anses vara det första också om det vid den tidpunkt då avtalet börjar löpa har förflutit minst fem år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med 1 och 2 mom. ska anses gälla tills vidare.

Innan ett anställningsförhållande för viss tid upphör ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en motiverad utredning om möjligheten att anställa arbetstagaren i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller av grundad anledning i ett anställningsförhållande för viss tid. På arbetstagarens begäran ska utredningen ges skriftligen.

3 b §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

Bestämmelser om när en person betraktas som arbetslös arbetssökande finns i 3 § i lagen om ordnande av Arbetskraftsservice (380/2023).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Av informationen ska åtminstone framgå

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 första arbetsavtal för viss tid eller ett i 3 b § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

6 §

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

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidanställd 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, det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran eller ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med arbetstagaren på det sätt som avses i 1 kap. 3 a §.

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast sju dagar innan permitteringen börjar. Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar kan arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan representant för arbetstagarna, eller personalen eller en personalgrupp tillsammans med avvikelser från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda.

Ett meddelande om permittering ska ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av sju dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än sju dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Motsvarande möjlighet gäller också för ett avtal enligt 1 kap. 3 a § som har varat minst sex månader.

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utförde. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag

om ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 3 § 2 mom. 4 punkten och 4 a §, 2 kap. 5 § 2 mom., 6 kap. 4 §. och 7 § 2 mom. samt 7 kap. 1 § 3 mom. och 9 § 1 mom., av dem 1 kap. 3 § 2 mom. 4 punkten sådan den lyder i lag 745/2022, 1 kap. 4 a § sådan den lyder i lag 404/2023, 2 kap. 5 § 2 mom. sådant det lyder i lag 745/2022, 6 kap. 4 § 1 och 2 mom. sådana de lyder i lag 205/2017 samt 7 kap. 9 § 1 mom. sådant det lyder i lag 404/2023, och

fogas till 1 kap. en ny 4 b § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Av ett arbetsavtal ska framgå

4) ett tidsbegränsat avtals längd och grunden för att avtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 4 a § avsett första arbetsavtal för viss tid eller ett i 4 b § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

4 a §

Det första arbetsavtal för viss tid som ingås med en arbetstagare

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om det är fråga om det första arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalet anses vara det första också om det vid den tidpunkt då avtalet börjar löpa har förflutit minst fem år sedan det föregående anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren upphörde. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid. Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med 1 och 2 mom. ska anses gälla tills vidare.

Innan ett anställningsförhållande för viss tid upphör ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en motiverad utredning om möjligheten att anställa arbetstagaren i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller av grundad anledning i ett anställningsförhållande för viss tid. På arbetstagarens begäran ska utredningen ges skriftligen.

4 b §

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 4 § 1 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 4 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

Bestämmelser om när en person betraktas som arbetslös arbetssökande finns i 3 § i lagen om ordnande av Arbetskraftsservice (380/2023).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform

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, det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagarens föregående begäran eller ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med arbetstagaren på det sätt som avses i 1 kap. 4 a §.

6 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast sju dagar innan permitteringen börjar. Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar kan arbetsgivaren och förtroendemannen med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda.

Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringen's längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av sju dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än sju dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Motsvarande möjlighet gäller också för ett avtal enligt 1 kap. 4 a § som har varat minst sex månader.

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 118 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023) 118 § 2 mom. 6 punkten som följer:

118 §

Utlämnande av uppgifter till arbetsgivare för tillsättande av platser och arbetsgivarens rätt till information

Uppgifter som behövs för att tillsätta en plats är

6) information om att personen har varit arbetslös arbetssökande under de senaste 12 månaderna utan avbrott i syfte att utreda de förutsättningar för att ingå arbetsavtal för viss tid som avses i 1 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen och i 1 kap. 4 b § i lagen om sjöarbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 20

Statsminister

Petteri Orpo

Arbetsminister Matias Marttinen