

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet och lagstiftning som förbättrar ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, arbetstidslagen, lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ändras. Till följd av ändringarna föreslås det att vissa parallella bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att informera upphävs i lagen om pension för arbetstagare och lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Genom de föreslagna ändringarna genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Genom propositionen säkerställs dessutom utifrån regeringsprogrammet för Sanna Marins regering etableringen av arbetstiden i avtal med varierande arbetstid.

Det föreslås att innehållet i den skriftliga information om villkoren i arbetet som ska ges till arbetstagare utvidgas. Dessutom föreslås det att informationen ska ges snabbare än för närvarande och även vid korta anställningsförhållanden. Kommuner och välfärdsområden ska i fortsättningen ge delvis motsvarande information till tjänsteinnehavare.

Det föreslås att arbetsgivaren på begäran av en deltidanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Om arbetsgivaren har skyldighet att erbjuda arbetstagaren sådan utbildning som krävs för arbetet, ska utbildningen vara kostnadsfri för arbetstagaren och ske under arbetstid. Detsamma föreslås gälla för tjänsteförhållanden inom kommunerna och välfärdsområdena.

I fråga om arrangemangen för varierande arbetstid föreslås bestämmelser om i vilka fall påförandet av ett arbetsskift förutsätter arbetstagarens samtycke. Dessutom ska arbetstagaren när ett arbetsskift ställs in få en skälig ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsskiftet ställs in, om en sådan ersättning inte annars betalas med stöd av lag eller avtal.

Det föreslås att den granskningsskyldighet som gäller villkor om varierande arbetstid stärks så att arbetsgivaren med högst 12 månaders mellanrum ska granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet behöver fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen.

I fråga om den sistnämnda ändringen hänför sig propositionen till genomförandet av regeringsprogrammet.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 augusti 2022.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING	4
1 Bakgrund och beredning	4
1.1 Bakgrund.....	4
1.2 Beredning.....	4
1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten	4
1.2.2 Beredningen av propositionen.....	5
2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll	6
2.1 Inledning	6
2.2 Syfte, tillämpningsområde och definitioner.....	6
2.3 Information till arbetstagaren om de centrala villkoren i arbetet.....	6
2.4 Minimikrav i fråga om arbetsvillkor.....	8
2.5 Gemensamma bestämmelser.....	9
2.6 Slutbestämmelser	10
3 Nuläge och bedömning av nuläget.....	10
3.1 Helhet som gäller avtal med varierande arbetstid	10
3.1.1 Lagstiftning och praxis i fråga om varierande arbetstid.....	10
3.1.1.1 Lagstiftning om avtal med varierande arbetstid.....	10
3.1.1.2 Statistik om användningen av avtal med varierande arbetstid	11
3.1.1.3 Bestämmelser i kollektivavtal	14
3.1.2 Bedömning av nuläget.....	15
3.1.2.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet	15
3.1.2.2 Ändringar som föranleds av behov av nationella bestämmelser	16
3.2 Information om de centrala villkoren i arbetet.....	17
3.3 Övergång till en tryggare anställningsform.....	18
3.4 Obligatorisk utbildning som ska vara kostnadsfri och räknas som arbetstid	19
3.5 Bestämmelser i direktivet som inte förutsätter nationellt genomförande.....	21
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	23
4.1 De viktigaste förslagen.....	23
4.1.1 Skriftlig information om villkoren i arbetet	23
4.1.2 Fastställande av etableringen av arbetstiden i avtal med varierande arbetstid.....	24
4.1.3 Planeringen av arbetsskift i arrangemang för varierande arbetstid	25
4.1.4 Övriga förslag	25
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	25
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser	25
4.2.1.1 Konsekvenser för företagen	25
4.2.1.2 Konsekvenser för kommunerna	28
4.2.2 Andra samhällseliga konsekvenser.....	28
4.2.2.1 Konsekvenser för arbetslivet.....	28
4.2.2.3 Konsekvenser för myndigheterna	30
5 Alternativa handlingsvägar	30
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser.....	30
5.1.1 Handlingsvägar för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet.....	30
5.1.2 Handlingsvägar i fråga om lagstiftningen om etablering av varierande arbetstid...30	

5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater	31
6 Remissvar	31
7 Specialmotivering	31
7.1 Arbetsavtalslagen	31
7.2 Lagen om sjöarbetsavtal.....	41
7.3 Arbetstidslagen.....	43
7.4 Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.....	46
7.5 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	48
7.6 Lagen om pension för arbetstagare	48
7.7 Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar.....	48
8 Ikraftträdande.....	48
9 Förhållande till andra propositioner.....	49
LAGFÖRSLAG	50
om ändring av arbetsavtalslagen	50
om ändring av lagen om sjöarbetsavtal.....	53
om ändring av arbetstidslagen.....	56
om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden	57
om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	58
om upphävande av 148 § i lagen om pension för arbetstagare	59
om upphävande av 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar	60

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (nedan *arbetsvillkorsdirektivet*) antogs den 20 juni 2019. Direktivet syftar till att förbättra ställningen i synnerhet för arbetstagare som är anställda i mer osäkra anställningsförhållanden genom att det främjar tryggare och mer förutsägbara arbetsvillkor. Bestämmelserna i direktivet gäller bl.a. arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om anställningsförhållandet till arbetstagaren, provanställning (prövotid i finsk lagstiftning), förbud mot konkurrerande verksamhet samt avtal med varierande arbetstid. Dessutom innehåller direktivet bestämmelser om arbetstagarens rättsskydd. Tidsfristen för genomförande av direktivet går ut den 1 augusti 2022.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering har regeringen som mål att förbättra ställningen för dem som har snuttjobb och nolltimmarsavtal. Enligt regeringsprogrammet ska etablering av arbetstiden för personer som arbetar varierande arbetstid fastställas i lag.

Genom denna proposition genomförs arbetsvillkorsdirektivet och samtidigt genomförs också de lagstiftningsåtgärder som gäller avtal med varierande arbetstid och som hänför sig till regeringsprogrammet.

1.2 Beredning

1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten

Europeiska gemenskapernas råd antog 1991 ett direktiv om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (91/533/EEG, nedan *informationsdirektivet*). Syftet med direktivet var bland annat att förbättra arbetstagarnas skydd mot eventuella rättskränkningar och öka tydligheten på arbetsmarknaden. Dessutom strävade direktivet till att förenhetliga kraven på att upplysa avlönade arbetstagare skriftligen om anställningsavtalets eller anställningsförhållandets centrala villkor. Direktivet har i Finland huvudsakligen genomförts genom 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt den paragrafen ska arbetsgivaren ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet.

Kommissionen lade den 21 december 2017 fram ett förslag till arbetsvillkorsdirektiv¹ som var avsett att ersätta det gamla informationsdirektivet. Bakgrunden till detta var de förändringar som skett i arbetslivet, t.ex. det ökade antalet atypiska anställningsförhållanden. Digitaliseringen har underlättat uppkomsten av nya arbetsformer, och förändringarna i befolkningsstrukturen har ökat mångfalden hos befolkningen i arbetsför ålder. Den flexibilitet som hänför sig till nya arbetsformer har på ett betydande sätt främjat skapandet av arbetstillfällen och tillväxten på arbetsmarknaden. Samtidigt har denna trend dock ökat instabiliteten och minskat förutsägbarheten i anställningsförhållandena. Syftet med förslaget till direktiv var därför att främja

¹ COM(2017) 797 final

tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt sörja för flexibilitet på arbetsmarknaden och bättre levnads- och arbetsvillkor.

Finland förhöll sig i princip positivt till förslaget till direktiv, dock så att man vid beredningen av direktivet fäste vikt vid det faktum att företagens administrativa börda bör vara ändamålsenlig i förhållande till regleringens fördelar.²

Europaparlamentet och rådet antog förslaget till direktiv den 20 juni 2019. Arbetsvillkorsdirektivet ersatte informationsdirektivet och i direktivet föreskrevs det dessutom nya krav för förutsägbarhet och tryggnad av arbetsvillkoren i synnerhet i fråga om dem som arbetar i otrygga anställningsförhållanden. Dessutom utvidgades tillämpningsområdet för arbetsvillkorsdirektivet jämfört med informationsdirektivet.

1.2.2 Beredningen av propositionen

Genom propositionen föreslås det sådana ändringar i lagstiftningen som behövs för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Samtidigt genomförs de åtgärder som baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering när det gäller avtal med varierande arbetstid. Den grundläggande beredningen av propositionen har därför genomförts i två olika arbetsgrupper.

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 5 november 2020 en arbetsgrupp på trepartsbasis med uppdrag att bereda genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsgruppen hade till uppgift att före den 31 augusti 2021 bereda ett betänkande i form av en regeringsproposition med förslag till de lagstiftningsändringar som genomförandet av direktivet förutsätter. Vid finansministeriet bereds dock de ändringar i statstjänstemannalagen (750/1994) som föranleds av genomförandet av direktivet. Uppgifter om den arbetsgrupp som berett genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet samt beredningsunderlaget till propositionen finns i den offentliga webbtjänsten under adressen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden [TEM117:00/2020](#).

De ändringar som gäller avtal med varierande arbetstid och som baserar sig på regeringsprogrammet har beretts på trepartsbasis i en lagstiftningsarbetsgrupp som lyder under ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen under 2020. Uppgifter om lagstiftningsarbetsgruppens sammansättning och mandatid finns till påseende i den offentliga webbtjänsten under adressen <https://tem.fi/sv/projektsokning> med identifieringskoden [TEM052:00/2019](#).

Eftersom båda projekten gällde avtal om varierande arbetstid var det ändamålsenligt att utarbeta en enda regeringsproposition.

De ändringar som ska göras i lagstiftningen om arbete till sjöss har dessutom behandlats i delegationen för sjömansärenden, som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet. I delegationen ingår representanter för arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, kommunikationsministeriet och arbetsmarknadsorganisationerna inom sjöfartsbranschen.

Regeringens proposition har varit på remiss under perioden xx.12.2021–xx.xx.2022.

² Statsrådets skrivelse U 2/2018 rd.

2 EU-rättsaktens målsättning och huvudsakliga innehåll

2.1 Inledning

Syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. Arbetsvillkorsdirektivet upphäver det så kallade informationsdirektivet. Efter det att informationsdirektivet antogs har det på grund av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen skett enorma förändringar på arbetsmarknaden som har lett till uppkomsten av nya former av anställningsförhållanden som främjar innovation, skapande av arbetstillfällen och arbetsmarknadens tillväxt. I dagens föränderliga arbetsvärld blir det allt viktigare för arbetstagarerna att få all relevant information om sina arbetsvillkor.

I arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs det om minimirättigheter för alla arbetstagare som har ett arbetsavtal eller ett anställningsförhållande inom unionen. Harmoniseringen och fastställandet av minimikrav för anställningsvillkor på EU-nivå garanterar en tillräcklig öppenhet och förutsägbarhet i anställningsvillkoren för alla arbetstagare inom unionen på ett sådant sätt att atypiska anställningsförhållanden dock förblir relativt flexibla och fördelarna för arbetstagarerna och arbetsgivarna förblir oförändrade.

2.2 Syfte, tillämpningsområde och definitioner

Kapitel I i direktivet innehåller allmänna bestämmelser som omfattar direktivets syfte, tillämpningsområde och definitioner. Syftet med direktivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden.

Direktivets tillämpningsområde är mer omfattande än informationsdirektivet, eftersom det i princip gäller alla arbetstagare. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa bestämmelserna i direktivet på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Undantaget får inte tillämpas på anställningsförhållanden när arbetstimmarna inte har fastställts på förhand (gäller t.ex. arbetstagare som vid behov kallas till arbete). Dessutom får medlemsstaterna besluta att inte tillämpa vissa krav på hushåll och att på objektiva grunder föreskriva att bestämmelserna i kapitel III inte ska tillämpas på offentliganställda, offentliga räddningstjänster, försvarsmakten, polismyndigheter, domarkåren, åklagarmyndigheter, utredande myndigheter eller andra brottsbekämpande myndigheter. Direktivet tillämpas även på sjömän och fiskare med undantag för vissa skyldigheter som anges i direktivet.

Vissa begrepp i direktivet definieras i artikel 2. Med arbetsschema avses ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar. Som nya definitioner i direktivet definieras referenstimmar och referensdagar, med vilka avses tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, och med arbetsmönster avses formen för arbetstidens förläggning och arbetstidens fördelning enligt ett visst mönster som bestäms av arbetsgivaren. Arbetsmönstret kan till exempel vara helt eller mestadels förutsägbart eller helt eller mestadels oförutsägbart.

2.3 Information till arbetstagarerna om de centrala villkoren i arbetet

I kapitel I i direktivet ingår dessutom artikel 3 om tillhandahållande av information. I den artikeln föreskrivs det att arbetsgivaren ska tillhandahålla varje arbetstagare den information som

krävs enligt direktivet skriftligen. En ny möjlighet i direktivet är att informationen kan tillhandahållas i elektronisk form, under förutsättning att arbetstagaren har tillgång till detta, att informationen kan lagras och skrivas ut samt att arbetsgivaren sparar bevis på översändandet eller mottagandet.

Innehållet i kapitel II i direktivet utgörs huvudsakligen av bestämmelser som motsvarar informationsdirektivet, men uppdaterade. Artikel 4 i kapitlet gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna information och innehåller en förteckning över den information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagaren. De nya minimiuppgifterna i förteckningen jämfört med informationsdirektivet är följande:

- Information om varaktighet och villkor för en provanställningsperiod.
- Information om rätt till utbildning, om arbetstagaren har en sådan rätt.
- Information om arrangemang som gäller övertidsarbete och ersättning för övertidsarbete.
- Principerna för utarbetande av ett arbetsschema särskilt i sådana fall där arbetstagaren har varierande arbetstid.
- De socialförsäkringsinstitutioner som tar emot socialförsäkringsavgifter, om det hör till arbetsgivarens ansvar.
- De referenstimmar och referensdagar som arbetsgivaren kan förutsätta arbete.
- Identitet för kundföretag i sådana fall där arbetstagare hyrs ut av bemanningsföretag, när och så snart detta är känt.
- Information om uppsägningsförfarandet.

Information om villkoren i arbetet ska, beroende på vilken uppgift det är fråga om, tillhandahållas individuellt till arbetstagaren antingen senast under en period mellan den första arbetsdagen och senast den sjunde kalenderdagen eller inom en månad från den första arbetsdagen. Dessa tidsgränser är nya, eftersom motsvarande tidsfrist i informationsdirektivet var två månader från anställningsförhållandets början eller från det att ändringen skedde. Medlemsstaterna får utarbeta mallar och förslagor för en skriftlig anmälan. De ovannämnda mallarna samt den lagstiftning och de kollektivavtal som gäller anställningsförhållanden ska göras allmänt tillgängliga på webbsidorna.

I artikel 6 i direktivet föreskrivs det särskilt om lämnande av information när anställningsvillkoret ändras. Informationen ska då ges i form av ett dokument snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft. Den bakre gränsen för lämnande av ändrad information har skärpts, i informationsdirektivet var den bakre gränsen en månad. Enligt artikel 6.2 behöver dokumentet dock inte lämnas in om ändringar som beror på ändringar i lagstiftningen eller kollektivavtalen.

Enligt artikel 7.1 ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs, av arbetsgivaren förses med viss ytterligare information. Informationen motsvarar i stor utsträckning det som konstateras i artikel 4 i informationsdirektivet, och den ska lämnas till arbetstagaren före hans eller hennes avresa. Enligt artikel 7.2 förutsätts det dessutom att en utstationerad arbetstagare

som omfattas av direktiv 96/71/EG³ får viss ytterligare information. Dessa krav är nya jämfört med informationsdirektivet. De uppgifter som det ska informeras om är den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten, i förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi. Dessutom ska det informeras om en länk till värdmedlemsstatens officiella nationella webbplats i enlighet med direktiv 2014/67/EU⁴. I artikel 7.4 tillåts ett undantag från tillämpningsområdet enligt vilket artikel 7.1 och 7.2 inte ska gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är högst fyra på varandra följande veckor.

2.4 Minimikrav i fråga om arbetsvillkor

I kapitel III i direktivet finns jämfört med informationsdirektivet nya bestämmelser om minimikrav i fråga om arbetsvillkor. Det är enligt artikel 14 möjligt att avvika från bestämmelserna i kapitlet genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadsparterna, förutsatt att avtalen iakttar det övergripande skyddet av arbetstagare.

Enligt artikel 8 får provanställningsperioden inte överskrida sex månader. I fråga om visstidsanställningar ska medlemsstaterna säkerställa att provanställningens längd står i proportion till avtalets förväntade varaktighet och arbetets karaktär. Om avtalet förnyas för samma befattning och arbetsuppgifter får anställningsförhållandet inte omfattas av en ny provanställning. Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningar om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär. Om arbetstagaren har varit borta från arbetet under provanställningen får medlemsstaterna föreskriva att provanställningen kan förlängas med en period som motsvarar frånvaron.

Enligt artikel 9 får arbetsgivare inte vare sig förbjuda arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall. Parallell anställning kan dock begränsas i situationer där det är motiverat t.ex. av berättigade skäl som skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.

Avsikten är att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid genom bestämmelserna i artikel 10. I informationen om de centrala villkoren i arbetet ska arbetsgivaren uppges så kallade referenstimman och referensdagarna då arbetstagaren kan beordras att arbeta. Arbetstagare kan inte beordras att arbeta under någon annan tid. I informationen om de centrala villkoren i arbetet ska det dessutom uppges hur lång tid i förväg arbetstagaren ska informeras om ett arbetspass. Om ett av eller båda kraven ovan inte uppfylls, ska arbetstagaren ha rätt att utan ogynnsamma konsekvenser tacka nej till arbetspasset. I artikeln föreskrivs det även om arbetstagarens rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommit med arbetstagaren.

I artikel 11 krävs det av medlemsstaterna att de vidtar en eller flera av följande åtgärder för att förebygga att otillbörliga metoder används i anknytning till avtal med varierande arbetstid. Åt-

³ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

⁴ 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).

gärderna är begränsad användning och varaktighet av avtal med varierande arbetstid, en presumtion, som går att motbevisa, om att det föreligger ett anställningsavtal med ett minsta antal avlönade timmar som grundar sig på antalet genomsnittliga arbetstimmar under en given period eller andra likvärdiga åtgärder som säkerställer ett ändamålsenligt förebyggande av otillbörliga metoder.

I artikel 12 föreskrivs det att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor. Detta gäller till exempel arbetstagare som vill övergå till ett heltidsarbete eller ett anställningsförhållande med fler garanterade avlönade arbetstimmar eller mindre föränderlig arbetstid. Arbetsgivaren ska svara skriftligen på begärandena inom en månad. När det gäller medelstora företag eller små företag får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.

Bestämmelser om obligatorisk utbildning finns i artikel 13 i direktivet. Om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, ska medlemsstaterna säkerställa att sådan utbildning tillhandahålls utan kostnad för arbetstagaren, räknas som arbetstid och, om möjligt, sker under arbetstid.

I artikel 14 föreskrivs det att medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla, ingå och tillämpa kollektivavtal i enlighet med nationell rätt eller praxis, som fastställer regler om arbetsvillkoren för arbetstagare som avviker från dem som avses i artiklarna 8–13. Enligt artikeln måste dessa regler dock iakttas det övergripande skyddet av arbetstagare.

2.5 Gemensamma bestämmelser

I kapitel IV i direktivet ingår krav som syftar till att säkerställa ett effektivt genomförande av direktivet.

I artikel 15 i direktivet föreskrivs det att medlemsstaterna i fråga om försummelse som hänförs till informationen om de centrala villkoren i arbetet kan välja ett eller båda av två olika sanktionssystem, dvs. att arbetstagaren antingen ska åtnjuta gynnsamma presumtioner som fastställs av medlemsstaten eller att arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet eller ett behörigt organ och i god tid få adekvat gottgörelse på ett ändamålsenligt sätt.

I artikel 16 föreskrivs det om gottgörelse (ändringssökande i finsk lagstiftning), och enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare, även de vars anställningsförhållande har upphört, har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till gottgörelse i händelse av överträdelse av deras rättigheter enligt direktivet.

Enligt artikel 17 som gäller skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder ska medlemsstaterna införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarrepresentanter, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida och mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller av eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i direktivet.

I artikel 18 föreskrivs det om skydd mot uppsägning och bevisbörda. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet. Om en arbetstagare anser att han eller hon har blivit uppsagd eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan (exempelvis en behovsarbetstagare som inte längre anvisas uppdrag) på grund av att arbetstagaren tillämpar eller utövar de rättigheter som föreskrivs i direktivet, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran lämna motiverade skriftliga skäl till att uppsägningen skedde på andra grunder.

Enligt artikel 18.3 ska medlemsstaterna när arbetstagare för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum även vidta åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än det att arbetstagarna har utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet. I samma artikel föreskrivs det att medlemsstaterna inte ska vara skyldiga att tillämpa artikel 18.3 om bevisbörda på förfaranden där det åligger exempelvis domstolen att utreda fakta i målet. Artikel 18.3 om bevisbörda ska inte heller tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

I artikel 19 föreskrivs det att medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

2.6 Slutbestämmelser

Kapitel V i direktivet innehåller typiska slutbestämmelser för ett arbetsrättsligt direktiv samt bestämmelser i anknytning till genomförandet och ikraftträdandet. Direktivet innehåller minimiskyldigheter, vilket innebär att medlemsstaterna får erbjuda ett bättre skydd än det som garanteras i direktivet. I artikel 20 föreskrivs det att direktivet inte ska utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.

Enligt artikel 21 ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa direktivet. Direktivet gäller även de anställningar som är i kraft vid ikraftträdandet av direktivet. I artikel 22 föreskrivs det dock att arbetsgivaren endast på begäran av en arbetstagare ska komplettera de nya kraven i fråga om information om de centrala villkoren i arbetet. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att en arbetstagare utesluts från de minimirättigheter som fastställs i direktivet.

3 Nuläge och bedömning av nuläget

3.1 Helhet som gäller avtal med varierande arbetstid

3.1.1 Lagstiftning och praxis i fråga om varierande arbetstid

3.1.1.1 Lagstiftning om avtal med varierande arbetstid

Under sommaren 2018 trädde ändringar i lagstiftningen i kraft i syfte att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid och säkerställa att bestämmelserna om anställningstrygghet verkställs på ett effektivt sätt i fråga om dem. Ändringarna gällde arbetsavtalslagen, arbetstidslagen (872/2019), lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och lagen om

tillsynen över arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan *arbetarskyddstillsynslagen*).

Bestämmelser om villkor om varierande arbetstid finns i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen. Enligt 1 mom. avses med villkor om varierande arbetstid ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod utifrån det arbete arbetsgivaren kan erbjuda 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.

Användningsområdet för avtal med varierande arbetstid är begränsat till situationer där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Detta framgår av 2 mom., enligt vilket det inte får avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte heller på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Enligt 3 mom. ska arbetsgivaren, om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. Förhandlingarna ska föras inom skälig tid och arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid förhandlingarna. Kan överenskommelse inte träffas om en ny minimiarbetstid, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Enligt 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren i fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren ges en skriftlig redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft. I 2 kap. 11 § 2 mom. i arbetsavtalslagen föreskrivs dessutom om rätten till lön för sjukdomstid vid varierande arbetstid enligt de förutsättningar som anges i momentet och i 6 kap. 4 a § om lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid.

I 17 § 3 mom. i arbetstidslagen föreskrivs det om samtycke av en arbetstagare med varierande arbetstid för mertidsarbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen. Enligt momentet förutsätter mertidsarbete som utförs utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen att arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång, om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen. Samtycke kan också ges för en kortare tidsperiod åt gången. Dessutom föreskrivs det i 30 § 4 mom. i arbetstidslagen om tillfälle som ska ges en arbetstagare med varierande arbetstid att meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftförteckningen görs upp. Syftet med bestämmelserna har varit att förbättra möjligheterna för arbetstagare med varierande arbetstid att förutse kommande arbetsskift.

I lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden finns inga bestämmelser om avtal med varierande arbetstid.

3.1.1.2 Statistik om användningen av avtal med varierande arbetstid

Statistikcentralen har samlat in uppgifter om personer med avtal med varierande arbetstid i samband med Statistikcentralens arbetskraftsundersökning. Närmare bestämt gällde undersökningen så kallade nollavtal, med vilka man avser arbetsavtal där minimiantalet arbetstimmar är

noll timmar (t.ex. 0–40 timmar i veckan). De senaste uppgifterna om nollavtal är från 2018. Frågan om arbete med nollavtal gällde de intervjuade personernas huvudsyssla.

År 2018 var det genomsnittliga antalet löntagare med nollavtal ca 106 000. Det var ungefär fem procent av alla löntagare i åldern 15–74 år. År 2014 var antalet arbetstagare med nollavtal 89 000.

Av arbetstagarna med nollavtal var ungefär hälften kvinnor och hälften män. Största delen av arbetstagarna med nollavtal var unga: en dryg tredjedel (37 procent) var yngre än 25 år och 66 procent var yngre än 34 år. Det fanns dock löntagare i alla åldrar som arbetade med den avtalsformen.

De som hade nollavtal arbetade främst deltid (77 procent). Den andel som arbetade heltid var 23 procent. De flesta, 62 procent, av arbetstagarna med nollavtal var tillsvidareanställda och 38 procent hade tidsbundna avtal.

De branscher där det var vanligast med nollavtal var branscherna för parti- och detaljhandel (17 000), social- och hälsovårdstjänster (15 000) samt hotell- och restaurangverksamhet (11 000).⁵ I relation till antalet löntagare inom branschen var nollavtal vanligast inom hotell- och restaurangbranschen där 15 procent av löntagarna hade nollavtal.

De som svarade på arbetskraftsundersökningen frågades också om huruvida arbetet med nollavtal baserar sig på personens egen önskan eller beror exempelvis på att arbete med något annat slags avtal inte varit möjligt eller det inte erbjudits något annat jobb. När denna information kombineras med den information om respondentens huvudsakliga sysselsättning som efterfrågades i arbetskraftsundersökningen (huvudsyssla studier, arbetslöshet, förvärvsarbete) är det möjligt att få en exaktare bild av de personer för vilka arbete med nollavtal lämpar sig med tanke på den aktuella livssituationen och av dem som mer eller mindre ofrivilligt arbetar med nollavtal, eller som skulle vilja övergå till heltidsarbete. Uppgifterna baserar sig på den indelning som Statistikcentralen gjort där olika typer av arbetstagare med nollavtal delas in i fem grupper:

- 1) deltidsanställda med förvärvsarbete som huvudsyssla,
- 2) deltidsanställda med studier som huvudsyssla,
- 3) heltidsanställda med förvärvsarbete som huvudsyssla,
- 4) deltidsanställda pensionärer med pensionen som huvudsyssla
- 5) deltidsanställda som i första hand är arbetslösa.

Grupperna åskådliggörs i figuren nedan, som även visar hur stor andel av alla arbetstagare med nollavtal som grupperna utgör.

⁵ I fråga om parti- och detaljhandeln bör det dock noteras att det med stöd av kollektivavtal inte är möjligt att tillämpa avtal med varierande arbetstid inom handeln.



Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus

Figur: Arbetstagare med nollavtal indelade enligt huvudsyssla och arbetstid 2018

Källa: Tieto&Trendit, Statistikcentralen

Den andra och den fjärde gruppen består främst av studerande samt av pensionärer och arbetsförmögna personer. Typiskt för dessa grupper är att arbetet med nollavtal främst grundar sig på frivillighet: 56 procent av studerande som arbetar deltid och 77 procent av personer med pension som huvudsyssla uppgav att de själva hade önskat ingå ett nollavtal. En betydande andel inom dessa grupper ville inte heller ha mer arbetstimmar. Arbete med nollavtal eller andra avtal med varierande arbetstid kan således anses lämpligt med tanke på dessa personers livssituation.

I figuren kan noteras att andelen deltidsanställda studerande av det totala antalet arbetstagare med nollavtal är betydande. Bland alla arbetstagare med nollavtal var 31 procent, till antalet 33 000, heltidsstuderande.

En annan stor grupp bland arbetstagarna med nollavtal är deltidsanställda med förvärvsarbete som huvudsyssla (grupp 1). Dessa är ungefär 34 000, vilket är ungefär en tredjedel (32 procent) av alla arbetstagare med nollavtal. Den tredje av de större grupperna består av personer med förvärvsarbete som huvudsyssla som arbetar heltid (grupp 3). Inom denna grupp var den egna viljan att arbeta med nollavtal betydligt mindre än hos de två ovannämnda grupperna. Dessutom visste ungefär 30 procent av personerna i båda grupperna endast ett par dagar framåt när kommande arbetstimmar infaller. De som arbetade deltid var också villiga att utföra mertidsarbete. Bland dem som arbetar heltid med nollavtal verkar det vara så att det erbjuds heltidsarbete – möjligen från olika arbetsgivare – men att arbetstagarna inte på förhand vet när arbetstimmarna infaller. Enligt Statistikcentralen kan det vara fråga om till exempel vikariat i skolor, daghem eller inom transportbranschen. Största delen av de respondenter som hörde till grupp 3 var män (63 procent).

En femte, mindre grupp (ca 6000 personer) bestod av personer som uppgav att de i huvudsak är arbetslösa och för vilka den främsta orsaken till deltidarbete med nollavtal var brist på heltidsarbete.

Det bör noteras att effekten av de ovannämnda ändringarna i bestämmelserna om varierande arbetstid ännu inte framgår fullt ut av de uppgifter ur arbetskraftsundersökningen som beskrivs ovan. Det kan till exempel hända att det skett en minskning i det heltidsarbete som erbjuds med nollavtal, eftersom ett arbetstidsutfall som motsvarar heltidsarbete kan innebära fast arbetstid, vilket betyder att ett villkor om varierande arbetstid inte är tillåtet. Dessutom har arbetsgivarna enligt den övergångsbestämmelse som gäller 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen varit tvungna att erbjuda arbetstagarna möjlighet att ändra ett villkor om varierande arbetstid som ingåtts före ikraftträdandet av lagen så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft senast den 1 januari 2019, om villkoret inte längre har uppfyllt villkoren i 1 kap. 11 §. Effekten av ändringarna i bestämmelserna ska därmed synas senast från och med 2019.

3.1.1.3 Bestämmelser i kollektivavtal

Inom vissa branscher har man med kollektivavtal infört branschvisa bestämmelser om användningen av avtal med varierande arbetstid. Bestämmelserna kan basera sig på den allmänna regleringskompetensen eller semidispositiva bestämmelser i arbetsavtalslagen eller arbetstidslagen. Riksomfattande föreningar har rätt att avtala bland annat om den ovan beskrivna skyldigheten att förhandla enligt 1 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid ska dock motsvara arbetsgivarens behov av arbetskraft. Om det ändå med kollektivavtal avtalas om någon annan granskningsperiod eller om ett förfarande som orsakas av att arbetstidsvillkoret och den faktiska arbetstiden inte överensstämmer, behöver granskningsperioden eller förhandlingsskyldigheten enligt lagen inte tillämpas.

Till exempel i kollektivavtalet för handeln och kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen har man avtalat om granskningen av överensstämelsen mellan det avtalade och det utförda arbetstidsvillkoret. Enligt kollektivavtalet för handeln är ett egentligt villkor med varierande arbetstid emellertid inte möjligt. I stället ska det enligt kollektivavtalet avtalas om en genomsnittlig minimiarbetstid per vecka i arbetsavtalet. Enligt kollektivavtalet ska veckoarbetstiden för en person som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka avtalas så att den motsvarar den faktiska veckoarbetstiden, om veckoarbetstiden utan grundad anledning är längre än arbetstiden enligt arbetsavtalet. Arbetsgivaren och den arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar ska granska om den utförda arbetstiden och timantalet enligt arbetsavtalet överensstämmer. Granskningen av den utförda veckoarbetstiden ska göras med högst sex månaders mellanrum vid den tidpunkt som arbetsgivaren fastställer. Under vissa förutsättningar kan man avtala om längre intervall på högst ett år för granskningen. Vid granskningen ska betydande avvikelser från timantalet enligt arbetsavtalet motiveras skriftligt. Om granskningen leder till att timantalet i arbetsavtalet höjs, ska det förhöjda timantalet beaktas i uppgifterna för den vecka som planeras efter det. Man kan också separat för en arbetsplats komma överens om en annan tidpunkt då det genomförs.

Enligt villkoret om varierande arbetstid i kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen ska arbetsgivaren, om den utförda arbetstiden under de föregående tolv månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. Om man inte tillsammans avtalar om något annat ska villkoret för minimiarbetstiden bestämmas i enlighet med genomsnittet av den utförda arbetstiden under de föregående 12 månaderna. Minimiarbetstiden behöver dock inte fastställas på nytt, om den utförda arbetstiden avviker med i genomsnitt högst fyra timmar per vecka från minimiarbetstiden i arbetsavtalet. Om arbetsgivaren skriftligen på objektiva grunder kan visa att behovet av arbetskraft framöver är ett annat än genomsnittet av den utförda arbetstiden, fastställs villkoret för minimiarbetstiden i enlighet med denna arbetstid.

3.1.2 Bedömning av nuläget

3.1.2.1 Ändringar som föranleds av genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

Minsta förutsägbarhet i fråga om avtal med varierande arbetstid

Artikel 10 i arbetsvillkorsdirektivet gäller avtal med varierande arbetstid. Enligt den får arbetsgivaren inte beordra en arbetstagare att arbeta, om inte arbetet avses äga rum inom de referens-timmar och referensdagar som fastställs i den skriftliga informationen och arbetstagaren informeras om arbetspasset inom en rimlig tid i förväg.

Enligt 17 § i arbetstidslagen behöver arbetsgivaren arbetstagarens samtycke om arbetsgivaren vill överskrida minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Däremot kan arbetsgivaren inom minimiarbetstiden bestämma om förläggningen av arbetsskiften. För närvarande innehåller lagstiftningen inget krav på sådana referensstimmar och referensdagar som avses i direktivet.

Enligt 30 § i arbetstidslagen ska arbetsskiftsförteckningen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Detta kan anses uppfylla kravet i artikel 10 på att arbetstagaren ska informeras om ett arbetspass inom en rimlig tid i förväg.

Artikel 10 innehåller också ett krav på att medlemsstaterna i fall där medlemsstaterna tillåter arbetsgivare att ställa in arbetspass utan kompensation ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommits med arbetstagaren.

Ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen enligt 30 § i arbetstidslagen är i regel bindande för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har rätt att ändra arbetsskiftsförteckningen endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Av bestämmelsen eller dess förarbeten framgår inte hur man ska gå till väga i en situation där en ändring av arbetsskiftsförteckningen samtidigt innebär att ett arbetsskift ställs in eller vilket samband ändringen av arbetsskiftsförteckningen har med arbetstagarens rätt till full lön vid hinder för arbete enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen. Frågan lämnar i viss mån rum för tolkning. Inom vissa branscher har det avtalats om detta i kollektivavtal. Genomförandet av direktivet förutsätter dock att rättsläget förtydligas.⁶

Enligt artikel 18 i direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande åtgärd samt alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet. Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i direktivet får begära att arbetsgivaren lämnar vederbörligen motiverade skäl till uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska lämna sina skäl skriftligen. I skälen till direktivet anges som åtgärd med motsvarande verkan att behovsarbetstagare inte längre tilldelas arbetsuppgifter.

Enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning åtminstone inte anses anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren. Enligt förarbetena till lagen grundar sig bestämmelsen på 21 § i grundlagen samt Internationella ar-

⁶ Konsekvenser av ändringar i arbetsskift för arbetsgivarens skyldighet att betala lön har behandlats i fallen HD 1988:127 och HD 1992:171. Fallen gäller inte avtal med varierande arbetstid.

betsorganisationens (ILO) konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Enligt konventionen får ett skäl för uppsägning inte vara att en arbetstagare har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påståendet om överträdelse av lag eller annan författning. Inte heller det att arbetstagaren har kontaktat en behörig myndighet, t.ex. arbetarskyddsmyndigheten eller jämställdhetsombudsmannens byrå, berättigar uppsägning av arbetstagarens anställningsförhållande (RP 157/2000 rd, s. 107). Arbetsgivarens verksamhet styrs också av bestämmelserna om krav på opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. I rättspraxis har det att en arbetstagare försätts i ofördelaktig ställning på grund av att arbetstagaren har vänt sig till arbetarskyddsmyndigheten ansetts uppfylla rekvisitet för sådan diskriminering i arbetslivet på grund av facklig verksamhet som förbjuds i strafflagen (39/1889) (HD:2018:46).⁷ Den nationella lagstiftningen kan anses uppfylla kraven i direktivet till den del att det både är förbjudet att avsluta ett anställningsförhållande och att annars försätta en arbetstagare i ofördelaktig ställning på grund av att arbetstagaren har åberopat tillgängliga rättsmedel.

Enligt 9 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts. I lagen finns däremot inga bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge en arbetstagare med varierande arbetstid en skriftlig motivering till att arbetstagaren med varierande arbetstid inte längre erbjuds arbetsuppgifter. Till denna del förutsätter bestämmelserna i direktivet att den nationella lagstiftningen ändras.

3.1.2.2 Ändringar som föranleds av behov av nationella bestämmelser

Enligt regeringsprogrammet ska etablering av arbetstiden för personer som arbetar varierande arbetstid fastställas i lag.

Ändringsbehoven hänför sig till situationer där den utförda arbetstiden kontinuerligt är på en högre nivå än minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet så att arbetstidsvillkoret inte motsvarar det faktiska behovet av arbetskraft. Det att minimiarbetstiden överskrids kontinuerligt inverkar dels på möjligheten för en arbetstagare med varierande arbetstid att planera och förutse sin arbetstid och fritid, då arbetstagaren tilldelas mer arbete än minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Dels kan arbetstagarens ställning, eftersom det inte har överenskommit om en högre minimiarbetstid i arbetsavtalet, vara svag i de situationer då arbetsgivaren av en eller annan orsak återgår till att endast tilldela arbetstagaren arbetstimmar i enlighet med minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet.

Skyldigheten att förhandla enligt 1 kap. 11 § i den gällande arbetsavtalslagen tryggar arbetstagarens ställning, men förutsätter dock en begäran från arbetstagaren. I praktiken är arbetstagarens förhandlingsposition ändå svag i en sådan situation.

⁷ I fallet hade arbetstagare B framfört klagomål till arbetarskyddsmyndigheten om att arbetstagarens chef behandlade honom eller henne osakligt på arbetsplatsen. Medan arbetarskyddsärendet varit anhängigt hade styrelsen för det förbund som var B:s arbetsgivare beslutat att säga upp B:s arbetsavtal. Högsta domstolen ansåg att begäran om behandling hos arbetarskyddsmyndigheten var sådan facklig verksamhet som avses i straffbestämmelsen om diskriminering i arbetslivet. Eftersom det ansågs att begäran faktiskt hade inverkat på styrelsens beslut att säga upp B:s arbetsavtal, dömdes B:s chef, som i egenskap av styrelsemedlem hade röstat för uppsägningen, till ett straff för diskriminering i arbetslivet.

Däremot måste man beakta arbetsgivarens behov av avtal med varierande arbetstid som beror på oförutsedd variation i behovet av arbetskraft. Arbetstiden för en person med varierande arbetstid kan genuint variera mellan den minimiarbetstid och den maximiarbetstid som överenskommit i arbetsavtalet så att en så kallad etablering på en viss nivå (ett visst timantal) inte nödvändigtvis går att styrka.

I arbetslivet finns också för närvarande mekanismer, utifrån vilka arbetsgivaren och arbetstagaren med vissa intervaller granskar arbetstiden enligt arbetsavtalet och den utförda arbetstiden. I överensstämmelse med regeringsprogrammet är det nödvändigt att föreskriva om en motsvarande granskningskyldighet i lagstiftningen, med beaktande av behov och omständigheter både hos arbetsgivarna och arbetstagare med varierande arbetstid.

3.2 Information om de centrala villkoren i arbetet

Informationsdirektivet, som är föregångare till arbetsvillkorsdirektivet, har till sina centrala delar genomförts genom 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen som gäller arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren information om de centrala villkoren i arbetet. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av paragrafens 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Bestämmelser om vad informationen åtminstone ska innehålla finns i 2 mom. Av informationen ska åtminstone framgå arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe, den tidpunkt då arbetet inleds, 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, prøvotiden, 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, arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter, det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet, de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden, den tillämpade arbetstiden samt i fråga om eventuell varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft, hur semestern bestäms samt uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska av informationen dessutom framgå hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Om något villkor i en arbetstagares arbete ändras ska arbetsgivaren enligt 3 mom. ge arbetstagaren skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen. Skyldigheten gäller dock inte situationer där ändringen av ett villkor som tillämpas i anställningsförhållandet beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I 4 mom. finns bestämmelser om den information om de centrala villkoren i arbetet som ska ges i fråga om hyrt arbete. Enligt momentet ska informationen i fråga om hyrt arbete ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. I fråga om hyrt arbete för viss tid på arbetsgivarens initiativ ska informationen också innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

Informationen om de centrala villkoren i anställningsförhållandet är en informativ förteckning över de villkor som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om. Arbetsgivarens information i sig skapar inte några rättigheter eller skyldigheter för parterna i arbetsavtalet (RP 157/2000 rd, s. 75).

Enligt informationsdirektivet, som är föregångare till arbetsvillkorsdirektivet, gäller den i arbetsavtalslagen föreskrivna skyldigheten för arbetsgivaren att ge skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet sådana visstidsanställningar som varar i minst en månad. Enligt bestämmelsen om tillämpningsområde i arbetsvillkorsdirektivet har medlemsstaterna möjlighet att inte tillämpa direktivet på arbetstagare som har ett anställningsförhållande där den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en referensperiod på fyra på varandra följande veckor. Det undantag i tillämpningsområdet som tillåts enligt arbetsvillkorsdirektivet är således striktare än i den gällande arbetsavtalslagen. Det bör föreskrivas att möjligheten att avvika från skyldigheten att ge skriftlig information endast gäller sådana mycket korta anställningsförhållanden för vilka undantag tillåts enligt direktivet. I beräkningen av den arbetstid som påverkar skyldigheten att ge information ska också arbete som utförts för arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet beaktas.

De uppgifter som anges i artiklarna 4 och 7 i arbetsvillkorsdirektivet är också i viss mån mer omfattande än de uppgifter som anges i den gällande lagen. Förteckningen i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen behöver kompletteras med de delar som saknas. I direktivet föreskrivs dessutom strängare än i den gällande lagen om tidpunkten då informationen ska ges. Enligt direktivet ska en del av uppgifterna ges inom en vecka och en del inom en månad från det att arbetet inleds, medan informationen enligt arbetsavtalslagen i regel ska ges senast före utgången av den första lönebetalningsperioden. Tidsfristerna i lagen behöver ändras så att de överensstämmer med kraven i arbetsvillkorsdirektivet.

En del av kraven i artikel 4 i arbetsvillkorsdirektivet gäller också arbete till sjöss. För närvarande finns det dock inga bestämmelser om separat information om villkoren i arbetet i lagen om sjöarbetsavtal, utan de centrala villkoren i arbetet ska anges i ett skriftligt arbetsavtal.

I fråga om tjänsteinnehavare i kommunerna och de välfärdsområden som inleder sin verksamhet vid ingången av 2023 bör bestämmelser om de ändringar som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter tas in i 9 § om tjänsteförordnande i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

3.3 Övergång till en tryggare anställningsform

Enligt artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders anställning hos samma arbetsgivare, och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och

trygga arbetsvillkor, om tillgängligt, och få ett motiverat skriftligt svar på sin begäran. Arbetsgivaren ska ge ett skriftligt svar inom en månad från det att begäran lämnades. Inom små och medelstora företag är det dock möjligt att förlänga tiden för svaret till tre månader och även att tillåta muntliga svar när en begäran med samma innehåll upprepas. I skäl 36 till direktivet nämns övergång till heltidsanställning eller tillsvidareanställning som exempel på en mer förutsägbar och tryggare anställningsform.

Enligt arbetsavtalslagens 2 kap. 6 § om information om platser som blir lediga ska arbetsgivaren enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

Deltidsanställda kan också erbjudas möjligheter att övergå till en tryggare och mer förutsägbar anställningsform i och med skyldigheten att erbjuda deltidanställda mer arbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren, om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, erbjuda de deltidanställda dessa arbeten oberoende av skyldigheten att återanställa arbetstagare enligt 6 kap. 6 § i den lagen. Om mottagandet av arbetet förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, ska arbetstagaren ges sådan utbildning.

En arbetstagare har alltid möjlighet att av arbetsgivaren begära ett längre arbetsavtal för viss tid eller ett arbetsavtal som gäller tills vidare, eller en ökning av arbetstiden enligt arbetsavtalet. I den gällande lagstiftningen föreskrivs det dock inte på det sätt som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet om arbetsgivarens skyldighet att ge ett skriftligt motiverat svar på en arbetstagares begäran. Genomförandet av direktivet förutsätter att bestämmelser om detta tas in i arbetsavtalslagen. För att jämka den administrativa börda som det innebär för arbetsgivaren att utarbeta svar är det dock ändamålsenligt att i lagen utnyttja den flexibilitet som direktivet tillåter för små och medelstora företag samt att göra det möjligt att ge ett muntligt svar när en arbetstagare inom en kort tid framställer en begäran med motsvarande innehåll.

De ovan beskrivna ändringar som artikel 12 i direktivet förutsätter behöver göras också i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt av konsekvensskäl i lagen om sjuöarbetsavtal även om det sistnämnda inte förutsätts i direktivet.

3.4 Obligatorisk utbildning som ska vara kostnadsfri och räknas som arbetstid

Enligt artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet ska, om arbetsgivare enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, sådan utbildning tillhandahållas utan kostnad för arbetstagaren. Dessutom ska deltagande i sådan utbildning räknas som arbetstid och, om möjligt, ske under arbetstid. I skäl 37 till direktivet preciseras dessutom att skyldigheten inte omfattar yrkesutbildning eller utbildning som arbetstagare behöver för att erhålla, upprätthålla eller förnya en yrkeskvalifikation så länge arbetsgivaren inte enligt unionsrätten, nationell rätt eller kollektivavtal är skyldig att tillhandahålla den till arbetstagaren.

I den gällande arbetslagstiftningen finns i praktiken endast några sådana bestämmelser som förpliktar arbetsgivaren att under ett anställningsförhållande ordna utbildning för arbetstagaren. Enligt ovannämnda 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren ges utbildning, om mottagandet av mertidsarbete för en arbetstagare som arbetar på deltid förutsätter sådan utbildning

som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna. Också enligt bestämmelsen om skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna – som erbjuds som alternativ till uppsägning – förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig. Arbetsgivaren kan ordna utbildningen själv eller på något annat sätt. Om utbildningen kan anses vara ändamålsenlig och skälig ska med hjälp av en helhetsbedömning avgöras från fall till fall (RP 157/2000 rd, s. 111).

Utöver det som nämns ovan ska arbetsgivaren, enligt arbetsavtalslagens 2 kap. 1 § om arbetsgivarens allmänna förpliktelse, se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Enligt motiveringen till bestämmelsen avses med detta t.ex. handledning, inskolning eller utbildning, allt beroende på de krav som förändringarna föranleder (RP 157/2000 rd, s. 72).

I 14 § i arbetarskyddslagen (738/2002) finns bestämmelser om undervisning och handledning för arbetstagarna. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren bland annat ge arbetstagarna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetssätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk.

Arbetsgivarens skyldighet att ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete kan också grunda sig på annan lagstiftning. I lagstiftningen för olika branscher kan det föreskrivas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete eller se till att arbetstagaren deltar i utbildningen. Utöver lagstiftningen kan också arbets- eller tjänstekollektivavtal innehålla sådana bestämmelser.

När utbildning ska räknas som arbetstid bestäms i enlighet med 3 § i den gällande arbetstidslagen och förarbetena till den (RP 158/2018 rd). Enligt 3 § 1 mom. i arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Enligt arbetstidslagen är vilotid den tid som inte enligt arbetstidslagen ska räknas som arbetstid. Enligt motiveringen till 3 § i arbetstidslagen är utbildningar ”ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter och dessutom förutsätts att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 1 mom. avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i enlighet med definitionen. Den tid som på arbetsplatsen används för inskolning av arbetstagaren är arbetstid. Det kan till exempel vara fråga om utbildning i ett nytt datasystem eller en ny maskin som används i arbetet. Däremot räknas frivillig utbildning vars syfte till exempel är att på allmän nivå förbättra eller upprätthålla arbetstagarens kompetens och yrkesskicklighet och som inte kan ses som en del av det av arbetstagaren utförda arbetet inte in i arbetstiden.”

I arbetstidslagen eller regeringspropositionen om den tar man inte ställning till ordnandet av utbildning under arbetstiden, dvs. inom arbetstagarens dagliga arbetstid. Det är sannolikt att praxis i fråga om detta varierar i arbetslivet beroende på bland annat hurdan arbetstidsförläggning som tillämpas på arbetsplatsen och när utbildningar erbjuds i respektive fall. Enligt ordalydelsen i direktivet är det dock inte fråga om ett absolut krav.

Det kan antas att det är kostnadsfritt för arbetstagaren att delta i utbildningar när det är fråga om sådana ovan beskrivna skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda utbildning som föreskrivs i

arbetslagstiftningen. Det är dock inte uteslutet att sådan utbildning som arbetsgivaren är skyldig att ordna med stöd av någon annan lag eller ett arbets- eller tjänstekollektivavtal kan medföra kostnader för arbetstagaren. För att säkerställa att direktivet genomförs på korrekt sätt är det motiverat att föreskriva om kostnadsfrihet för arbetstagare i fråga om sådan utbildning som arbetsgivaren föreläggs att erbjuda. Det är ändamålsenligt att samtidigt också föreskriva om att utbildningen ska räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under arbetstid, även om den nationella lagstiftningen i fråga om det förstnämnda verkar uppfylla kraven i direktivet. En motsvarande bestämmelse behöver fogas till lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden.

3.5 Bestämmelser i direktivet som inte förutsätter nationellt genomförande

I arbetsvillkorsdirektivet finns vissa bestämmelser, i fråga om vilka det bedöms att den nationella lagstiftningen redan uppfyller de krav som ställs i direktivet.

Artikel 8 om längsta varaktighet för provanställning förutsätter inga ändringar i den nationella lagstiftningen. Enligt 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om en provotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan provotiden går ut underrätta arbetstagaren om att provotiden förlängs. I ett anställningsförhållande för viss tid får provotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. I rättspraxis har dessutom konstaterats att om arbetsgivaren och arbetstagaren efter det att anställningsförhållandet upphörde ingår ett nytt arbetsavtal, kan villkoret med provotid tillämpas endast om en längre tid har förflutit efter det föregående anställningsförhållandet eller arbetstagarens uppgifter i det nya anställningsförhållandet avviker väsentligt från de tidigare uppgifterna (HD 1986 II 52 och HD 1995:103). Den nationella lagstiftningen kan bedömas vara förenlig med direktivet.

Artikel 9 om parallell anställning medför inget behov av att ändra den nationella lagstiftningen. Enligt arbetsavtalslagens 3 kap. 3 § om konkurrerande verksamhet får en arbetstagare inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren. Enligt förarbetena till lagen innebär begränsningen i fråga om konkurrerande verksamhet inte att arbetsgivaren har ensamrätt att utnyttja arbetskapaciteten hos sina arbetstagare. Exempelvis ska en deltidsanställd ha rätt att söka sig till arbete enligt hans eller hennes yrke hos en annan arbetsgivare, om inte något annat följer av arbetsuppgiftens särskilda natur (RP 157/2000 rd, s. 84). I direktivet förutsätts inte helt o begränsad tillåtelse av konkurrerande verksamhet. I direktivet tillåts medlemsstaterna att fastställa villkor för när arbetsgivarna kan begränsa konkurrerande verksamhet på objektiva grunder. Sådana är till exempel skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter. Det är inte tillåtet att utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att denna i enlighet med sina rättigheter tar emot arbete av en annan arbetsgivare. Den nationella lagstiftningen om förbud mot repressalier beskrivs närmare i avsnitt 3.1.2.1 om bedömning av nuläget.

Enligt artikel 11 i direktivet ska medlemsstaterna, om de tillåter behovsavtal, vidta en eller flera av de åtgärder som anges i punkt 11 a–c för att förebygga otillbörliga metoder. I Finland har det nationellt föreskrivits om åtgärder som begränsar användningen av avtal med varierande arbetstid. Enligt 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen får det inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Dessutom får minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid inte på

initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Den granskningsskyldighet som föreslås i propositionen kan också bedömas förhindra missbruk i samband med användningen av avtal med varierande arbetstid. Lagstiftningen kan bedömas uppfylla kraven i direktivet.

Artikel 14 i direktivet gäller avvikelse genom kollektivavtal från vissa artiklar i direktivet under vissa förutsättningar. Genomförandet av artikeln förutsätter i sig inga nationella regleringsåtgärder. Parternas möjlighet att i kollektivavtal avtala om de artiklar som anges i direktivet grundar sig på den allmänna regleringskompetensen eller semidispositiva bestämmelser i arbetslagstiftningen. Det föreslås att förteckningen över semidispositiva bestämmelser i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och lagen om sjöarbetsavtal kompletteras så att den motsvarar ändringarna i de lagarna.

Artikel 15 om presumtion och tvistlösning medför inget behov av att ändra den nationella lagstiftningen. Om arbetsgivaren inte ger arbetstagaren den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet, har arbetstagaren möjlighet att lämna in en begäran om tillsyn hos arbetarskyddsmyndigheten. Enligt 13 § i arbetarskyddstillsynslagen kan en i lagen definierad inspektör med stöd av en anvisning eller uppmaning ålägga arbetsgivaren att ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Om arbetsgivaren underlåter att iakttä anvisningen eller uppmaningen kan arbetarskyddsmyndigheten med stöd av 15 § och vid behov förordat med vite ålägga arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet. Om arbetsgivaren underlåter att fullgöra sin skyldighet att ge skriftlig information kan arbetsgivaren också dömas till böter för överträdelse av arbetsavtalslagen med stöd av 13 kap. 11 § i arbetsavtalslagen.

Artikel 16 om rätt till gottgörelse och artikel 17 om skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder medför inget behov av att ändra lagstiftningen. Det civilrättsliga tvistlösningsförfarandet, dvs. arbetstagarens rätt att väcka talan, kan anses uppfylla de krav som ställs i artikel 16 i direktivet. Om en arbetstagare anser att hans eller hennes rättigheter har kränkts, kan arbetstagaren väcka talan mot arbetsgivaren i tingsrätten. Rätten att väcka talan gäller både den tid anställningsförhållandet är i kraft och tiden efter att det upphört. I fråga om det senare ska de tider för väckande av talan som anges i lagen dock beaktas. Utöver rätten att väcka talan har arbetstagaren också rätt att lämna in en begäran om tillsyn hos arbetarskyddsmyndigheten. Förbudet mot repressalier behandlas ovan i avsnitt 3.1.2.1. Enligt artikel 17 gäller förbudet mot repressalier också arbetstagarrepresentanter. Bestämmelser om förhöjt uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud finns i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Att kränka arbetstagarrepresentanters rättigheter är likaså straffbart enligt strafflagen.

Artikel 18 om skydd mot uppsägning och bevisbörda medför, förutom punkt 2 i artikeln, inget behov av ändringar i den nationella lagstiftningen. Enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan som sakliga och vägande grunder för uppsägning åtminstone inte anses anlita av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren. Detta och förbudet mot repressalier behandlas närmare ovan i avsnitt 3.1.2.1. Enligt 9 kap. 5 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren också på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts. I fråga om arbetstagare med varierande arbetstid förutsätter genomförandet av artikel 18.2 ändringar i den nationella lagstiftningen (se nedan).

Enligt artikel 18.3 ska medlemsstaterna när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet eller annat behörigt organ visat på omständigheter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum

vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att arbetstagen blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1. Enligt artikel 18.6 ska punkt 3 inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaten beslutar det.

Enligt 5 kap. 1 och 2 § i rättegångsbalken (4/1734) väcks talan i tvistemål genom att en skriftlig stämningsansökan tillställs tingsrättens kansli. I stämningsansökan ska uppges bland annat kärandens preciserade yrkande, de omständigheter som yrkandet grundar sig på samt i den mån det är möjligt de bevis som käranden har för avsikt att lägga fram till stöd för sitt käromål och vad som ska styrkas med varje bevis. Enligt 17 kap. 2 § ska en part i ett tvistemål styrka de omständigheter som partens yrkande eller motsättande grundar sig på. För att en omständighet ska kunna läggas till grund för domen krävs det att parten har lagt fram trovärdiga bevis för omständigheten. Denna allmänna bestämmelse i rättegångsbalken gäller också arbetsrättsliga tvistemål, om inte något annat föreskrivs separat om fördelningen av bevisbördan⁸. I tvister om upphävande av anställningsförhållanden har det enligt vedertagen praxis ansetts att arbetsgivaren har bevisbördan i fråga om grunden för att upphäva ett anställningsförhållande. I brottmål ska käranden styrka de omständigheter som straffyrkandet grundar sig på. Finlands allmänna bestämmelser om bevisbördan i tvistemål och bevisbördan för arbetsgivaren i fråga om grunden för att upphäva ett anställningsförhållande kan anses uppfylla kraven i direktivet.

Enligt artikel 19 i direktivet ska medlemsstaterna fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot nationella bestämmelser som antagits enligt direktivet eller mot befintliga bestämmelser som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Enligt arbetsavtalslagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i arbetsavtalslagens 2 kap. 4 § 1 eller 2 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagar skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet dömas till böter för överträdelse av arbetsavtalslagen. I 12 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om ersättning till arbetstagen för ogrundat upphävande av arbetsavtal eller för annan skada som orsakats av arbetstagen på grund av brott mot lagen. Arbetstagen skyddas också genom lagstiftning om bestämmelsernas tvingande natur. De mest klandervärda arbetsbrotten är straffbara enligt strafflagen. Det nationella påföljdssystemet anses uppfylla de krav som ställs i direktivet.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

4.1.1 Skriftlig information om villkoren i arbetet

Enligt den gällande arbetsavtalslagen ska arbetstagen få skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Det föreslås att innehållet i denna skriftliga information utvidgas jämfört med det nuvarande. De nya uppgifterna gäller rätten till utbildning, arrangemang som gäller övertidsarbete och ersättning för övertidsarbete, uppsägningsförfarande, användarföretag vid hyrt arbete samt social trygghet som arbetsgivaren ansvarar för. Dessutom gäller de nya uppgifterna särskilda krav som hänför sig till planeringen av arbetsskift när det gäller avtal med varierande arbetstid.

⁸ Till exempel enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen anses en uppsägning, om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagar som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, ha berott på att arbetstagen är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

Det föreslås att informationen om de centrala villkoren i arbetet ska ges snabbare än för närvarande. Största delen av uppgifterna ska ges inom sju dagar från det att arbetet inleds. En del av uppgifterna får ges inom en månad från det att arbetet inleds. Om uppgifterna ändras ska information om detta ges senast när ändringen träder i kraft. För närvarande ska informationen ges senast före utgången av den första lönebetalningsperioden, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Arbetstagarna ska informeras om en ändring så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

Dessutom föreslås det att informationen ska ges också vid kortare anställningsförhållanden. Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. För närvarande ska arbetsgivaren ge skriftlig information om villkoren, om anställningsförhållandet gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad.

Det föreslås att skyldigheten att ge information utvidgas till att gälla även tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden. Enligt propositionen ska en del av uppgifterna ges i tjänsteförordnandet och en del separat som skriftlig information. På motsvarande sätt ska vid arbete till sjöss en del av uppgifterna ges i arbetsavtalet och en del separat som skriftlig information.

Ändringarna baserar sig på kraven i arbetsvillkorsdirektivet.

I anknytning till att innehållet i informationen utvidgas föreslås det att vissa av arbetsgivarens skyldigheter att ge information upphävs i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) och lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015), eftersom uppgifterna i fortsättningen omfattas av den skriftliga information om de centrala villkoren i arbetet som arbetsgivaren ska ge arbetstagaren.

4.1.2 Fastställande av etableringen av arbetstiden i avtal med varierande arbetstid

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetstiden granskas med jämna mellanrum i arrangemang för varierande arbetstid. Om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet.

I denna proposition föreslås det att etableringen av arbetstiden fastställs i avtal med varierande arbetstid genom att granskningsskyldigheten ändras. Arbetsgivaren ska med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av arbetstidsvillkoret enligt arbetsavtalet. Om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet behöver fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren inom en månad efter granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren 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.

Ändringen hänför sig inte till genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet, utan den baserar sig på regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering. Det är ändamålsenligt att genomföra den föreslagna ändringen i samband med genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet, eftersom båda hänför sig till arrangemang för varierande arbetstid.

4.1.3 Planeringen av arbetsskift i arrangemang för varierande arbetstid

Det föreslås att arbetstidslagen ändras så att de nuvarande särskilda krav i fråga om planeringen av arbetsskift som gäller avtal med varierande arbetstid och de kommande sådana krav som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter samlas i en bestämmelse. I den föreslagna bestämmelsen föreskrivs för det första om i vilka situationer arbetsgivaren behöver samtycke av en arbetstagare för att kunna påföra arbetstagaren arbetsskift. På samma sätt som i nuläget krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknas i arbetsskiftsförteckningen, om arbetstiden överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Dessutom behövs samtycke om arbetsskiftet infaller utanför de veckodagar eller tider som meddelats i informationen om villkoren i arbetet. Det sistnämnda kravet baserar sig på arbetsvillkorsdirektivet.

Dessutom föreslås det att det i arbetstidslagen tas in en bestämmelse om en skyldighet att betala ersättning. Bestämmelsen gäller situationer där arbetsgivaren ställer in arbetsskift för en arbetstagare med varierande arbetstid. Den ska tillämpas endast i fall där arbetstagaren inte har rätt till ersättning enligt 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen eller med stöd av kollektivavtal. Om arbetstagaren inte har rätt till någon annan ersättning, ska en skälig ersättning betalas för att ett arbetsskift ställs in, om detta sker senare än 48 timmar innan arbetsskiftets början.

4.1.4 Övriga förslag

I propositionen föreslås att det till arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden fogas en bestämmelse, enligt vilken en utbildning ska vara kostnadsfri för arbetstagaren, om arbetsgivaren har en skyldighet som grundar sig på lag eller kollektivavtal att erbjuda arbetstagaren utbildningen för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som den anställts för. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

I de nämnda lagarna föreslås dessutom en bestämmelse, enligt vilken en arbetstagare som frågar om möjlighet att övergå till en tryggare anställningsform har rätt att på begäran få ett skriftligt svar av arbetsgivaren.

Dessa förslag grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

4.2.1.1 Konsekvenser för företagen

Kostnader för granskning av arbetstiden

Avtal med varierande arbetstid är för närvarande förenade med ett krav på att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren ska förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret, om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft. I propositionen föreslås det att arbetstiden i fortsättningen ska granskas med 12 månaders mellanrum. Samtidigt föreslås det att granskningskyldigheten stärks så att arbetsgivaren ska erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret, om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet behöver fastställas till en högre nivå.

Granskningskyldigheten medför kostnader för arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska jämföra arbetstidsvillkoret i arbetsavtalet med den utförda arbetstiden under granskningsperioden och med behovet av arbetskraft. Granskningen förutsätter i praktiken att arbetstidsbokföringen för ett år undersöks. Granskningen uppskattas ta i genomsnitt ca 45 minuter per arbetstagare. Den tid som granskningen tar varierar dock sannolikt mycket mellan enskilda fall.

Enligt uppgifter från Statistikcentralen var det genomsnittliga antalet löntagare med nollavtal år 2018 ca 106 000. Granskningskyldigheten ska dock inte gälla fall där nollavtal har ingåtts på arbetstagarens initiativ. Enligt Statistikcentralen har ca 40 procent av arbetstagarna med nollavtal önskat ett sådant flexibelt arbetsavtal. Därmed beräknas det att 63 600 nollavtal omfattas av granskningskyldigheten. Samtidigt bör det dock noteras att endast sådana avtal där det minsta antalet utlovade arbetstimmar är noll timmar (t.ex. 0–40 timmar i veckan) betraktas som nollavtal i Statistikcentralens statistik. Utöver dessa omfattar granskningskyldigheten sådana avtal där minimiarbetstiden är högre men arbetstiden trots det varierar. Antalet sådana avtal är okänt, men det uppskattas vara mindre än antalet egentliga nollavtal. Vid utarbetandet av konsekvensbedömningen antas antalet avtal som omfattas av granskningskyldigheten uppgå till 90 000.

Utifrån dessa antaganden är den kostnad som granskningskyldigheten medför för arbetsgivarna enligt arbets- och näringsministeriets räknare för bedömning av regleringsbördan sammanlagt 1,9 miljoner euro. Merparten av kostnaderna berör företag och en mindre del den offentliga sektorn. Däremot bör det noteras att den nya granskningskyldigheten ersätter den granskningskyldighet som ingår i den gällande lagen. Därmed är de kostnader som de föreslagna ändringarna medför något mindre.

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren 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 det beräknas ta tio minuter per arbetstagare att meddela tidpunkten för granskningen blir kostnaden för arbetsgivarna 420 000 euro. Att utarbeta den skriftliga informationen uppskattas ta i genomsnitt ca 45 minuter per arbetstagare. Informationen utarbetas dock endast på begäran av arbetstagaren eller dennes företrädare. Antar man att tio procent av de arbetstagare som omfattas av granskningskyldigheten årligen begär ut informationen, blir kostnaden för arbetsgivarna 190 000 euro.

De kostnader som granskningskyldigheten, informerandet om tidpunkten för granskningen och den information som ska ges på begäran medför för arbetsgivarna uppgår till sammanlagt 2,5 miljoner euro.

Längre granskningsperiod för arbetstiden samt säsongsvariation

I den gällande lagstiftningen ingår en granskningsperiod på sex månader. Om den utförda arbetstiden under de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet. I denna proposition föreslås det att granskningsperioden ska vara 12 månader. Det bedöms att en längre granskningsperiod bättre beaktar säsongsvariationer, som är typiska inom många branscher där det finns ett varierande behov av arbetskraft.

Arbetstid som inte motsvarar behovet av arbetskraft

I denna proposition föreslås det att arbetsgivaren ska vara skyldig att erbjuda arbetstagaren ett nytt arbetstidsvillkor, om antalet arbetstimmar under granskningsperioden och arbetsgivarens

behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet behöver fastställas till en högre nivå. Avtal med varierande arbetstid används i arbeten där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Variationen kan ske på kort eller lång sikt. Om minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet har höjts utifrån granskningen, ökar risken för att det ändå inte finns arbete som motsvarar det nya arbetstidsvillkoret. Minimiarbetstiden är dock bindande för arbetsgivaren oberoende av om det finns arbete eller inte. I en sådan situation blir arbetsgivaren tvungen att betala lön för den tid under vilken arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete. Risken för en olämplig minimiarbetstid minskas av att man vid granskningen av arbetstiden beaktar både de utförda arbetstimmarna och arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Om minimiarbetstiden överstiger behovet av arbetskraft kan arbetsgivaren anpassa arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet genom att försöka avtala om saken med arbetstagaren, genom att delvis permittera arbetstagaren i enlighet med villkoren i 5 kap. i arbetsavtalslagen eller genom att ensidigt ombilda arbetstidsvillkoret av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Om arbetsgivaren har minst 20 anställda, förutsätter permittering av arbetstagaren och användning av uppsägningsgrunderna att samarbetsförhandlingar förs.

Skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet

För närvarande ska skriftlig information om villkoren i arbetet ges om anställningsförhållandet varar minst en månad. Framöver ska informationen ges också vid anställningsförhållanden som varar kortare tid än en månad. Informationen behöver dock inte ges, om arbetstiden uppgår till tre timmar eller mindre per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. Det att skriftlig information ska ges medför kostnader för arbetsgivarna.

Det finns inga uppgifter om hur många arbetsavtal för viss tid som årligen ingås för kortare tid än en månad. Enligt Eurostats undersökning 2019 fanns det 22 000 arbetsavtal för viss tid som var kortare än en månad. På basis av detta kan man anta att det under ett år ingås åtminstone tolv gånger så många (dvs. 264 000) arbetsavtal som är kortare än en månad.

För att bedöma kostnaderna för detta behövs uppgifter om i hur stor del av fallen det redan nu upprättas ett skriftligt arbetsavtal, som innehåller största delen av den information som krävs. För bedömningen behövs dessutom information om i vilken utsträckning det mer omfattande innehållet i informationen som föreslås i propositionen kräver arbete av arbetsgivarens företrädare. Eftersom dessa uppgifter inte finns att tillgå måste konsekvenserna bedömas utifrån antaganden. Antagandena är följande:

- I 20 procent av fallen är det fråga om förnyande av arbetsavtal, vilket innebär att skriftlig information inte behöver ges eftersom den skriftliga informationen gavs med ett tidigare arbetsavtal.
- I 55 procent av fallen ingås arbetsavtalet också annars skriftligen och i dessa fall kräver det mer omfattande innehållet i informationen, som föreslås i propositionen, en arbetsinsats på 20 minuter av arbetsgivaren.
- I 25 procent av fallen ingås arbetsavtalet skriftligt på grund av ändringar eller ges arbetstagaren skriftlig information. Mängden arbete uppskattas vara 45 minuter.

Utifrån dessa antaganden medför utvidgningen av informationsskyldigheten till att omfatta anställningsförhållanden som varar kortare tid än en månad enligt arbets- och näringsministeriets räknare för bedömning av regleringsbördan kostnader på 3,7 miljoner euro för arbetsgivarna.

I fråga om anställningsförhållanden som varar minst en månad eller gäller tills vidare krävs det redan för närvarande att arbetsgivaren ger skriftlig information om villkoren i arbetet. Denna information utvidgas och detta medför en liten regleringsbörda för arbetsgivarna.

Rätt att övergå till en tryggare anställningsform

I propositionen föreslås det att arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd.

Arbetstagare som vill fråga sin arbetsgivare om möjligheten att övergå till en tryggare anställningsform gör sannolikt detta på ett fritt formulerat sätt. Kravet på att svaret ska vara skriftligt svar gäller inte dessa situationer. Antagligen begär arbetstagarna sällan skriftliga svar.

4.2.1.2 Konsekvenser för kommunerna

De ändringar som föreslås i propositionen gäller i huvudsak också kommunerna, eftersom kommunerna är arbetsgivare. Därför har de mekanismer som beskrivs ovan i den konsekvensbedömning som gäller företag också betydelse för kommunerna och välfärdsområdena. De föreslagna ändringar som gäller avtal med varierande arbetstid inverkar inte på kommunernas eller välfärdsområdenas ställning, eftersom de inte tillämpar sådana arrangemang.

Det föreslås att skyldigheten att ge skriftlig information om villkoren i arbetet utvidgas till att gälla tjänsteinnehavare. Detta bedöms öka kommunernas arbetsmängd när tjänsteinnehavare anställs. Det finns inga uppgifter om det exakta antalet tjänsteinnehavare som årligen anställs av kommunerna. Enligt Statistikcentralens lönestatistik för 2020 uppgick antalet kommunala tjänsteinnehavare till 114 046.

Utöver detta kan små kostnader orsakas av arbetsgivarens skyldighet att på begäran ge ett skriftligt svar på en arbetstagares begäran om att övergå till en säkrare anställningsform.

4.2.2 Andra samhällseliga konsekvenser

4.2.2.1 Konsekvenser för arbetslivet

Skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet

Det föreslås att skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet i fortsättningen ska ges även vid korta anställningsförhållanden. I praktiken torde detta leda till att man i allt fler korta anställningsförhållanden ingår ett skriftligt arbetsavtal och att det vid behov separat ges tilläggsinformation. Detta kan antas minska meningsskiljaktigheter i fråga om anställningsvillkoren. Den positiva effekten berör förutom parterna i anställningsförhållandet också åtminstone arbetarskyddsmyndigheten och andra instanser som utreder oklarheter i fråga om anställningsförhållanden (t.ex. fackförbunden).

Sannolikt ingår man ett skriftligt arbetsavtal i största delen av de anställningsförhållanden som varar kortare tid än en månad. Om det antas att 25 procent av dessa anställningsförhållanden är

sådana där ett skriftligt arbetsavtal inte har upprättats, förtydligar de föreslagna bestämmelserna arbetsvillkoren i 66 000 anställningsförhållanden⁹.

Arbetsplansering vid tillämpning av varierande arbetstid

Det är typiskt för avtal med varierande arbetstid att arbetsskiften inte är förutsägbara, vilket skapar osäkerhet för arbetstagaren när det gäller framtiden och gör det svårare för arbetstagaren att planera sin tidsanvändning. I propositionen föreslås nya krav på planeringen av arbetsskift när det är fråga om avtal med varierande arbetstid. För det första begränsas arbetsgivarens möjligheter att ensidigt låta arbetstagaren utföra arbetsskift så att arbetsskift får antecknas i arbetsskiftförteckningen utan arbetstagarens samtycke endast inom ramen för minimiarbetstiden och endast för sådana tider och veckodagar som fastställts skriftligen på förhand. I alla andra fall krävs arbetstagarens samtycke på förhand för att ett arbetsskift ska kunna vara bindande för arbetstagaren.

För det andra stärks arbetstagarens rätt att få ersättning när ett arbetsskift ställs in. Om arbetstagaren inte med stöd av lag eller avtal har rätt till lön när ett arbetsskift ställs in ska arbetstagaren få en skälig ersättning för den tid som motsvarar det inställda arbetsskiftet. Mängden sådana situationer bedöms vara liten, eftersom bestämmelsen om ersättning tillämpas i andra hand i förhållande till ersättningsskyldigheten enligt lag eller kollektivavtal. Det finns inga uppgifter om i vilken utsträckning sådana situationer förekommer.

Ändringarna förbättrar arbetstagarens möjligheter att förutse sina kommande arbetsskift och sin inkomstnivå. Detta ger arbetstagaren bättre möjlighet att planera sitt övriga liv eller ta emot arbete av en annan arbetsgivare och på så sätt höja sin inkomstnivå. Dessa positiva effekter uppskattas beröra ca 90 000 arbetstagare.

Begäran om att övergå till en tryggare anställningsform

I propositionen föreslås det att arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Bestämmelsen grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet. Syftet är att arbetstagare ska få information om möjligheter att övergå till en tryggare anställningsform.

Bestämmelsens betydelse blir sannolikt liten, eftersom arbetstagaren också har möjlighet att på fritt formulerat sätt fråga om arbetsgivaren kan erbjuda en tryggare anställningsform. Antagligen frågar merparten av de arbetstagare som har ett intresse av att byta anställningsform muntligen sin arbetsgivare om saken. I vissa exceptionella situationer kan bestämmelsen dock ha praktisk betydelse. En begäran om ett motiverat skriftligt svar kan till exempel bli aktuell i en situation med på varandra följande avtal för viss tid då arbetstagaren vill försäkra sig om bakgrunden till visstidsanställningen.

Ändringarnas inverkan på sättet att använda arbetskraft

De nya kraven i fråga om avtal med varierande arbetstid medför extra arbete och kostnader för arbetsgivarna samt förutsätter noggrannare planering av arbetsskift än tidigare. Detta kan leda

⁹ Uppskattningen grundar sig på att det enligt Eurostats undersökning 2019 fanns 22 000 arbetsavtal för viss tid som var kortare än en månad, vilket innebär att man kan uppskatta att det ingås åtminstone ungefär tolv gånger så många sådana per år (22 000 x 12 x 25 %).

till att avtal med varierande arbetstid betraktas som ett mindre attraktivt alternativ för att täcka ett varierande behov av arbetskraft. Istället för avtal med varierande arbetstid kan arbetsgivaren överväga arbetstidsarrangemang med genomsnittlig arbetstid, arrangemang med ramavtal, underentreprenad, inhyrd arbetskraft eller flexibla arrangemang i den befintliga personalens arbetstid.

4.2.3 Konsekvenser för myndigheterna

Bland myndigheterna berör konsekvenserna av de ändringar som föreslås i propositionen främst arbetarskyddsmyndigheten, eftersom tillsynen över arbetslagstiftningen i stor utsträckning hör till den myndighetens uppgifter. Ovan beskrivs hur den skriftliga informationen om villkoren i arbetet kan minska meningsskiljaktigheter i korta anställningsförhållanden. Detta kan på ett positivt sätt också påverka arbetarskyddsmyndigheten.

Det kommer att ske ändringar i sådana frågor som arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över, vilket i någon mån kan öka arbetarskyddsmyndighetens arbetsmängd. Innehållet i informationen om villkoren i arbetet utvidgas och dessutom ska arbetsgivaren i vissa situationer ge arbetstagaren ny skriftlig information. Om arbetsgivaren underlåter att ge informationen kan arbetstagaren vända sig till arbetarskyddsmyndigheten.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

5.1.1 Handlingsvägar för genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet

Bestämmelserna i arbetsvillkorsdirektivet är ganska detaljerade. I några artiklar ges medlemsstaterna ett visst nationellt handlingsutrymme i fråga om genomförandet av direktivet. Dessa gäller bland annat direktivets tillämpningsområde (möjligheten att inte tillämpa bestämmelserna i direktivet, om arbetstagarens arbetstid uppgår till i genomsnitt tre timmar per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor) samt den flexibilitet som tillåts för små och medelstora företag i fråga om svar på arbetstagares begäran om att övergå till en tryggare anställningsform. I propositionen föreslås det att de möjligheter till flexibilitet som tillåts enligt direktivet ska utnyttjas i den nationella lagstiftningen. Behovet av att utnyttja handlingsutrymmet uppstår särskilt med tanke på den ökade administrativa börda som det innebär för arbetsgivarna att iakttä bestämmelserna.

I direktivet tillåts också att arrangemang som avviker från vissa artiklar upprättas genom kollektivavtal, förutsatt att bestämmelserna i avtalen iakttar det övergripande skyddet av arbetstagare. I propositionen föreslås att de riksomfattande arbetsmarknadsparterna ska ha möjlighet att avvika från de bestämmelser som genomför artiklarna i direktivet till den del det anses finnas ett behov av möjligheter till undantag på arbetsmarknaden. Direktivets krav på att det övergripande skyddet av arbetstagare ska iakttas måste ändå fullföljas.

5.1.2 Handlingsvägar i fråga om lagstiftningen om etablering av varierande arbetstid

Vid beredningen av regeringspropositionen var flera alternativ aktuella i fråga om hur man i lagstiftningen skulle kunna genomföra den etablering av arbetstiden för arbetstagare med varierande arbetstid som ingår i regeringsprogrammet. Enligt ett alternativ skulle arbetstiden för personer med varierande arbetstid etableras genom att ett genomsnitt av de utförda arbetstimmar under en viss granskningsperiod utgör minimiarbetstiden under följande period. Det att minimiarbetstiden bestäms utifrån ett genomsnitt av den föregående periodens arbetstimmar

innebär dock att arbetstagarens minimiarbetsdag höjs automatiskt, om inte arbetsgivaren låter utföra endast samma mängd arbete som den minimiarbetsdag som avtalats. Om minimiarbetsdagen bestäms utifrån ett genomsnitt av den föregående granskningsperioden kan arbetstagarens minimiarbetsdag på basis av granskningen höjas till en nivå som är högre än arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft, vilket inte skulle leda till ett ändamålsenligt slutresultat.

5.2 Handlingsmodeller som planeras eller används i andra medlemsstater

I många EU-medlemsländer är åtgärderna för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet fortfarande på hälft. Enligt den officiella webbplatsen för EU-lagstiftningen har endast några medlemsstater hittills meddelat att de har vidtagit nationella lagstiftningsåtgärder för att genomföra direktivet.¹⁰ Sådana länder är Belgien, Tjeckien och Österrike.

I Sverige har det beretts en promemoria om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet i den nationella lagstiftningen. I promemorian föreslås ändringar bland annat i lagen om anställningsskydd (1982:80). Ändringsförslagen gäller lagens tillämpningsområde, den information om villkoren i arbetet som ska lämnas till arbetstagaren, ytterligare information till arbetstagare som sänds utomlands, konkurrerande verksamhet samt arbetstagares begäran om övergång till en tryggare anställningsform och det skriftliga svar som ska ges på begäran. Enligt promemorian förekommer i Sverige inte nolltimmarsavtal utan minimiarbetsdag för arbetstagaren, och därmed utan någon utlovad lön, men med arbetsplikt för arbetstagaren när arbetsgivaren kallar. Artikel 10 och 11 i arbetsvillkorsdirektivet medför därmed enligt promemorian inget behov av att ändra lagstiftningen, med undantag för husligt arbete, i fråga om vilket det föreslås vissa ändringar i lagstiftningen med stöd av genomförandet av artikel 10 i direktivet.¹¹ Promemorian har varit på remiss, men inga egentliga lagförslag har ännu föredragits för Sveriges riksdag.

6 Remissvar

[kompletteras efter remissbehandlingen]

7 Specialmotivering

7.1 Arbetsavtalslagen

1 kap. Allmänna bestämmelser

11 §. Villkor om varierande arbetstid. I denna proposition föreslås det att 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen ändras. Paragrafens *1 mom.* motsvarar den gällande lagen. I arrangemang för varierande arbetstid är det fråga om situationer där antalet arbetstimmar för arbetstagaren under en viss tidsperiod varierar på ett oförutsägbart sätt på grund av att den mängd arbete som arbetsgivaren kan erbjuda varierar. Det är däremot inte fråga om avtal med varierande arbetstid när arbetstagarens avtalade antal arbetstimmar, som till exempel jämnas ut till ett medeltal, är konstant men arbetstimmarnas placering på veckonivå varierar under en utjämningsperiod. På sådana arbetstidsarrangemang ska granskningskyldigheten enligt 3 mom. i denna paragraf inte tillämpas.

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/NIM/?uri=CELEX:32019L1152>

¹¹ Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Ds 2020:14. Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. [Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet \(regeringen.se\)](#).

I 2 *mom.* föreskrivs det om under vilka förutsättningar det får avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren. Förutsättningarna motsvarar den gällande lagen. Det får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas om varierande arbetstid, om det arbetskraftsbehov hos arbetsgivaren som tillgodoses genom avtalet är kontinuerligt. Motsvarande krav finns i 2 *mom.* i den gällande paragrafen.

I enlighet med den gällande lagen föreslås det att det i 3 *mom.* föreskrivs att minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid inte på initiativ av arbetsgivaren får avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft förutsätter. Det kan över tid ske förändringar i arbetsgivarens behov av arbetskraft. Därför föreslås det att det i momentet dessutom föreskrivs om en ny skyldighet för arbetsgivaren att med högst 12 månaders mellanrum granska utfallet av det i arbetsavtalet överenskomna arbetstidsvillkoret. Granskningsskyldigheten ska gälla automatiskt och inte vara en skyldighet att på begäran av arbetstägaren förhandla, såsom enligt den gällande lagen. Granskningsskyldigheten ska gälla alla avtal med varierande arbetstid som ingåtts på arbetsgivarens initiativ.

Genom förlängningen av granskningsperioden från sex månader enligt den gällande lagen till 12 månader beaktas bättre de variationer i behovet av arbetskraft som bland annat hänför sig till olika årstider. Om en arbetsgivare har flera arbetstägare med varierande arbetstid kan arbetsgivaren om den önskar förlägga granskningen till samma tidpunkt för alla arbetstägare. Det kan i praktiken innebära att den första granskningen i fråga om vissa arbetstägare görs redan innan det har gått 12 månader från det att arbetsavtalet ingicks. Eftersom arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för granskningen och den inte nödvändigtvis görs med exakt 12 månaders mellanrum, ska arbetsgivaren underrätta arbetstägaren om tidpunkten för granskningen så att arbetstägaren har möjlighet att få information om granskningen.

Vid en granskning enligt momentet ska det bedömas om antalet utförda arbetstimmar och arbetsgivarens behov av arbetskraft visar att minimiarbetstiden i arbetsavtalet behöver fastställas till en högre nivå än den nuvarande.

Antalet utförda arbetstimmar visar att det finns ett behov av att fastställa minimiarbetstiden till en högre nivå än den nuvarande, om arbetet under granskningsperioden skulle ha kunnat göras inom ramen för en högre minimiarbetstid. Om den överenskomna arbetstiden är exempelvis 0–40 timmar per vecka och den utförda arbetstiden per vecka under granskningsperioden regelbundet varit fem timmar eller mer, framgår det i princip av granskningen att det finns ett behov av att höja minimiarbetstiden per vecka till minst fem timmar.

Eftersom antalet utförda arbetstimmar vid granskningen ska jämföras med den avtalade minimiarbetstiden, har det ingen betydelse vilken den genomsnittliga arbetstiden per vecka varit eller hur stort det sammanlagda antalet arbetstimmar varit under granskningsperioden. En ökning av det sammanlagda antalet arbetstimmar medför inte en skyldighet att erbjuda en ny minimiarbetstid när arbetstiden verkligen varierar inom hela det intervall som anges i arbetsavtalet. I en sådan situation motsvarar den utförda arbetstiden den avtalade arbetstiden.

En arbetstid som etablerats på en nivå som överstiger minimiarbetstiden kan vara ett uttryck för ett behov av att ändra arbetstidsvillkoret, även om arbetstiden under granskningsperioden undantagsvis stämmer överens med minimiarbetstiden. Det kan till exempel vara fråga om en situation där den utförda arbetstiden normalt varit 15 timmar i veckan, men det under granskningsperioden har förekommit en enskild vecka eller några enskilda veckor då arbetstiden överensstämmer med minimiarbetstiden. I en sådan situation ska det bedömas om avvikelserna visar på ett i bestämmelsen avsett verkligt behov av den gällande minimiarbetstiden eller inte, dvs. huruvida det är fråga om en verklig variation i arbetsgivarens behov av arbetskraft. Det bör

dessutom beaktas att arbetsgivaren alltid i viss mån kan anpassa sin verksamhet och fördela arbetstimmarna mellan arbetstagarna, vilket innebär att endast en sporadisk avvikelse från den annars etablerade arbetstiden inte visar att det inte är möjligt att erbjuda arbetstagaren en högre minimiarbetstid. Om arbetsgivaren på ett konstgjort sätt har försökt kringgå syftet med bestämmelserna genom att med avsikt sporadiskt förlägga en arbetstagares arbetstid till miniminivån, ska avvikelsen inte ges någon betydelse.

Om den utförda arbetstiden under granskningsperioden undantagsvis eller tillfälligt varit på en högre nivå än minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet, kan detta inte anses visa att minimiarbetstiden behöver fastställas till en högre nivå än den nuvarande. En sådan situation kan anses föreligga när det under granskningsperioden funnits ett sådant behov av arbetskraft som avviker från det normala, vilket lett till att granskningsperioden inte ger en korrekt bild av arbetsgivarens behov av arbetskraft vid tidpunkten för granskningen. Dessutom har andra arbetstagares frånavaro kunnat sysselsätta en arbetstagare med varierande arbetstid under granskningsperioden på ett sådant avvikande sätt att antalet utförda arbetstimmar ger en felaktig bild av hur permanent arbetsgivarens behov av arbetskraft är.

Utöver de utförda arbetstimmarna bedöms vid granskningen arbetsgivarens behov av arbetskraft, vilket kan tala antingen för eller emot en höjning av minimiarbetstiden. Vid bedömningen av arbetsgivarens behov av arbetskraft kan man beakta till exempel hur bestående arbetsgivarens kundavtal är, hur slumpmässiga de omständigheter som skapar arbete är samt hurdan karaktär arbetet och verksamheten har. Dessutom kan man beakta om behovet beror på yttre faktorer som inverkar på variationen i arbetstiden eller om behovet beror på omständigheter som arbetsgivaren kan påverka. Till exempel inom avtalsbrandkårer kan behovet av arbetskraft variera enbart på grund av räddningsuppgifter som infaller slumpmässigt och deras karaktär så att de utförda arbetstimmarna under granskningsperioden eller det behov av arbetskraft som arbetsgivaren har inte nödvändigtvis visar att minimiarbetstiden behöver fastställas till en högre nivå.

Syftet med bestämmelsen är att arbetstidsvillkoret ska motsvara arbetsgivarens faktiska behov av arbetskraft. Om arbetstagarens arbetstid på grund av arbetsgivarens varierande behov av arbetskraft regelbundet har varierat inom hela variationsintervallet för arbetstidsvillkoret, har arbetstidsvillkoret utfallit i enlighet med arbetsavtalet och således finns det inte grunder för att fastställa minimiarbetstiden på nytt. Arbetsgivaren behöver inte erbjuda en ny minimiarbetstid, om arbetsgivaren inte kan anses kunna erbjuda arbete på det sätt som ett nytt arbetstidsvillkor förutsätter.

Om granskningen visar att det finns grunder för att ändra arbetstidsvillkoret, ska arbetsgivaren inom en månad efter granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av minimiarbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetstagaren kan dock om han eller hon så önskar avböja det nya arbetstidsvillkoret, vilket innebär att arbetstidsvillkoret förblir oförändrat.

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren tidpunkten för granskningen. Arbetstagaren eller dennes företrädare kan dessutom begära att arbetsgivaren ger skriftlig information om resultatet av granskningen och de omständigheter som ligger till grund för den. I praktiken innebär detta en redogörelse för de utförda arbetstimmarna och behovet av arbetskraft. Arbetstagaren eller dennes företrädare kan behöva begära skriftlig information i en situation där arbetsgivaren i sin bedömning inte anser det vara motiverat att fastställa arbetstiden på nytt. Det kan också vara fråga om olika uppfattning om hur mycket minimiarbetstiden bör höjas. Arbetsgivarens skyldighet att ge skriftlig information är inte automatisk utan förutsätter en begäran från arbetstagaren eller dennes företrädare.

Det föreslås att det i arbetarskyddstillsynslagen föreskrivs att arbetarskyddsmyndigheten kan meddela en uppmaning till en arbetsgivare som inte har gett arbetstagaren skriftlig information om resultatet av en granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen och de omständigheter som ligger till grund för resultatet. Om uppmaningen försummas kan det leda till att vite döms ut.

Enligt 4 mom. ska arbetsgivaren, om arbetsgivaren helt och hållet slutar erbjuda arbete till en arbetstagare med avtal med varierande arbetstid, på arbetstagarens begäran informera om orsakerna till att det erbjudna arbetet minskat. Momentet blir tillämpligt endast i fråga om sådana arbetstagare med avtal med varierande arbetstid för vilka minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet är noll. Informationen ska ges arbetstagaren skriftligen. Syftet med bestämmelsen är att hjälpa arbetstagare att försäkra sig om att arbetsgivaren inte låter bli att erbjuda arbetstimmar på osakliga grunder, till exempel det att arbetstagaren har åberopat någon av sina rättigheter enligt lag eller kollektivavtal. Kännedom om orsakerna till att arbetet minskat kan också ge arbetstagare med varierande arbetstid bättre förutsättningar att planera och förutse sina möjligheter att få arbete i framtiden. Bestämmelsen grundar sig på artikel 18 i arbetsvillkorsdirektivet.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

4 §. Information om de centrala villkoren i arbetet. I paragrafen föreskrivs det på motsvarande sätt som i den gällande lagen om arbetsgivarens skyldighet att utan en uttrycklig begäran från arbetstagaren ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i anställningsförhållandet eller åtminstone information om i vilka källor villkoren anges. Genom paragrafen genomförs innehållet i artikel 3–7 i arbetsvillkorsdirektivet. På grund av direktivets struktur och de nya kraven i direktivet avviker bestämmelsens struktur och innehåll till vissa delar från den gällande lagen.

På motsvarande sätt som enligt den gällande lagen är den information om de centrala villkoren i anställningsförhållandet som arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en informativ förteckning över de villkor som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om. Samtidigt får arbetstagaren information om sådana villkor i anställningsförhållandet som bestäms enligt lag och enligt det kollektivavtal som eventuellt tillämpas i anställningsförhållandet. Den information som arbetsgivaren ger medför i sig inte några rättigheter eller skyldigheter för avtalsparterna.

Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Informationen kan ges i en eller flera handlingar. Om ett arbetsavtal för viss tid förnyas och villkoren förblir oförändrade behöver informationen inte ges på nytt. I 4 mom. finns närmare bestämmelser om vilka av uppgifterna som kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet.

I 2 mom. föreskrivs det om undantag för korta anställningsförhållanden, i fråga om vilka skriftlig information inte behöver ges. Undantaget grundar sig på artikel 1.3 i arbetsvillkorsdirektivet. Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre per vecka under en period på fyra på varandra följande veckor. Den arbetstid som ligger till grund för undantaget i tillämpningen ska således räknas genomsnittligt. Utöver den arbetstid som överenskommit i arbetstagarens arbetsavtal ska den arbetstid som arbetstagaren faktiskt har arbetat beaktas i beräkningen. Även om arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet är kortare än undantaget i tillämpningen, kan det genomsnittliga antal timmar som avses i bestämmelsen överskridas till exempel på grund av mertidsarbete som arbetstagaren utför, vilket

innebär att arbetsgivaren blir skyldig att ge informationen.¹² Om arbetstagaren arbetar för ett annat företag som hör till samma koncern som arbetsgivaren ska den utförda arbetstiden för företagen räknas ihop när undantaget i tillämpningen bedöms. En koncern består i enlighet med 8 kap. 12 § i aktiebolagslagen (624/2006) av ett moderbolag och dess dottersammanslutningar.

I 3 mom. finns bestämmelser om vad informationen ska innehålla. Förteckningen över de anställningsvillkor som omfattas av informationsskyldigheten motsvarar i många avseenden den gällande lagen, men det föreslås att den kompletteras med de minimikrav på information som arbetsvillkorsdirektivet förutsätter. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren bedöma vilka villkor som är centrala i fråga om varje anställningsförhållande. Förteckningen i momentet är således inte uttömmande, utan endast en förteckning med exempel på sådana anställningsvillkor som åtminstone är centrala. I vissa särskilda fall kan det krävas att arbetsgivaren ger mer omfattande information om anställningsvillkoren än den i exempelförteckningen.

Enligt 1 punkten i momentet ska av informationen framgå arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe. I allmänhet framgår dessa redan av arbetsavtalet, vilket betyder att uppgifterna inte behöver inkluderas i en separat redogörelse. Om arbetsavtalet är muntligt ska uppgifterna lämnas skriftligen. Punkten om arbetsgivaren och arbetstagaren samt deras hemort eller driftställe finns också i den gällande lagen.

Enligt 2 punkten ska den tidpunkt då arbetet inleds anges i informationen. Det har ingen betydelse när arbetsavtalet har ingåtts. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt 3 punkten ska i den information som gäller arbetsavtal för viss tid anges den tidpunkt då arbetsavtalet 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. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt 4 punkten ska prøvotiden framgå av informationen. I fråga om villkoren för prøvotiden kan man hänvisa antingen till arbetsavtalslagen eller till ett kollektivavtal, om villkoren för prøvotiden bestäms enbart utifrån dessa. Arbetstagaren ska dock på basis av informationen kunna få en uppfattning om villkoren för prøvotiden, såsom dess längd. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt 5 punkten ska av informationen framgå 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. Omnämmandet av när arbetstagaren själv får bestämma var arbetet utförs är nytt i förhållande till den gällande lagen och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet. Det kan till exempel vara fråga om omfattande

¹² Enligt ordalydelsen i artikel 1.3 i direktivet är det fråga om ”den på förhand fastställda och faktiska arbetstiden”. Enligt skäl 11: ”Beräkningen av timantalet bör omfatta all den tid då arbete för en arbetsgivare faktiskt utförs, såsom övertid eller arbete utöver det som garanteras eller förutses i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Från den tidpunkt då en arbetstagare passerar denna gräns gäller bestämmelserna i detta direktiv för honom eller henne, oavsett hur många arbetstimmar som arbetstagaren senare utför eller vilken arbetstid som anges i anställningsavtalet.” Kommissionens syn på det ovan nämnda verkar vara att det timantal som ligger till grund för undantaget i tillämpningen kan överskridas antingen på basis av arbetstimmar enligt arbetsavtalet eller på basis av den faktiska arbetstiden, beroende på vilkendera som är större.

användning av möjligheter till distansarbete eller en arbetstagares rätt att bestämma sitt arbetsställe som hänför sig till den utökade flextiden enligt arbetstidslagen.

Enligt *6 punkten* ska arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter framgå av informationen. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *7 punkten* ska de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden framgå av informationen. Dessa bestäms ofta utifrån kollektivavtal, vilket innebär att man i informationen kan hänvisa till kollektivavtalet. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *8 punkten* ska den tillämpade arbetstiden framgå av informationen. Arbetstagaren ska således få information om den ordinarie arbetstidens längd och om möjligt också om förläggningen av arbetstiden. Som en del av den tillämpade arbetstiden ska arbetstagaren vid behov få en beskrivning av eventuella arrangemang för byte av arbetsskift. Det kan till exempel vara principer för hur arbetsskiftet roterar.

I *9 punkten* finns bestämmelser om vissa uppgifter som ska ges till arbetstagare med varierande arbetstid. Arbetstagaren ska för det första informeras om i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen. Det som är nytt är att informationen ska innehålla uppgifter om de veckodagar och tider under vilka arbetsgivaren i enlighet med 30 a § i arbetstidslagen får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången ger sitt samtycke. Syftet med bestämmelsen är att förbättra arbetstagarens möjligheter att förutse kommande arbetsskift och planera sitt liv. Arbetsgivaren ska uppskatta vilka veckodagar eller tider det i allmänhet uppstår ett sådant behov av arbetskraft att arbetstagaren erbjuds arbete. Det kan i allmänhet anses tillräckligt att informationen innehåller företagets öppettider, om det inte är möjligt att ge närmare detaljer. Om verksamheten bedrivs under största delen av dygnet eller varje veckodag ska arbetsgivaren dock försöka precisera hur arbetstiden förläggs, så att arbetstagaren har bättre möjligheter att förutse sina arbetsskift.

Momentets *10 punkt* gäller särskild information som ska ges till arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. För det första ska arbetstagaren få användarföretagens identifieringsuppgifter, när de är kända. Det är fråga om en ny skyldighet som följer av arbetsvillkorsdirektivet, även om det att information om användarföretaget ges också hittills i praktiken har varit en förutsättning för att en inhyrd arbetstagare ska veta vilket användarföretag han eller hon arbetar för. Vid hyrt arbete är det möjligt att användarföretaget ofta byts ut. I sådana fall ska informationen i enlighet med 5 mom. ges senast när arbetet för det nya användarföretaget inleds. Om en inhyrd arbetstagare arbetar i ett anställningsförhållande för viss tid ska arbetstagaren dessutom ges uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid, samt en uppskattning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den för viss tid inhyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda. Motsvarande krav ingår i den gällande lagen.

Med avvikelse från den gällande lagen förutsätter skyldigheten att ge information om de centrala villkoren i arbetet inte längre en begäran från den inhyrda arbetstagaren när det är fråga om ett anställningsförhållande för viss tid som är kortare än en månad. Informationen ska även vid sådana korta anställningsförhållanden ges till den inhyrda arbetstagaren automatiskt, om det undantag i tillämpningen som anges i 2 mom. överskrids.

Enligt *11 punkten* ska informationen till arbetstagaren innehålla uppgift om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Kravet på att denna information ska ges är nytt och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om att denna har en på lag eller kollektivavtal grundad rätt att få utbildning. Dessutom ska arbetstagaren informeras om sådan rätt till utbildning som baserar sig på arbetsgivarens utbildningspolicy. Informationen behöver ges endast om arbetstagaren har rätt till utbildning. I annat fall behöver information om detta inte ges.

Enligt *12 punkten* ska arbetstagaren få information om hur semestern bestäms. Oftast bestäms semestern enligt semesterlagen eller kollektivavtalet. I sådana fall kan informationen ges genom hänvisning till dessa. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *13 punkten* ska informationen innehålla uppgifter om uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den. Med grunden för bestämmande av uppsägningstiden avses det att uppsägningstiden bestäms utifrån anställningsförhållandets längd i enlighet med arbetsavtalslagen, kollektivavtalet eller arbetsavtalet. Informationen kan hänvisa till handlingarna i fråga. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *14 punkten* ska informationen innehålla uppgift om det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet. Motsvarande punkt ingår i den gällande lagen.

Enligt *15 punkten* ska arbetstagaren informeras om den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd eller försäkrat arbetstagaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Den föreslagna punkten är ny och grundar sig på artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet.

Den föreslagna *16 punkten* gäller ytterligare information som ska ges arbetstagare som utstationeras utomlands. Informationen behöver ges endast om utlandsarbetet varar minst en månad. Oberoende av om utlandsarbetet sker i en annan medlemsstat i EU eller i ett tredjeland ska arbetstagaren alltid informeras om 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. Uppgifterna motsvarar de villkor som ska informeras enligt den gällande lagen med ett tillägg om identifieringsuppgifter om det land eller de länder där arbetet utförs.

När en arbetsgivare sänder ut en sådan utstationerad arbetstagare som avses i direktiv 96/71/EU till en annan medlemsstat i EU ska arbetstagaren också ges viss kompletterande information. Det är fråga om uppgifter om den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning eller allmänt tillämpade kollektivavtal i värdmedlemsstaten samt i förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler för ersättning av utgifter för resa, kost och logi. Vidare ska arbetsgivaren också ge arbetstagaren en länk till den officiella webbplats för värdmedlemsstaten som avses i artikel 5.2 i direktiv 2014/67/EU. Det är fråga om en värdmedlemsstats officiella nationella webbplats där det finns information om de anställningsvillkor som ska tillämpas på arbetstagare som är utstationerade inom den statens territorium.

I *4 mom.* föreslås bestämmelser om när informationen ska ges och till vilka delar uppgifterna kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. De uppgifter som avses i 3 mom. 1–8 punkten ska ges inom sju dagar från det att arbetet inleds och de uppgifter som avses i 9–15 punkten inom en månad från det att arbetet inleds. Det som är av betydelse är uttryckligen den tidpunkt då arbetet inleds, inte när arbetsavtalet ingås. I praktiken kan det dock antas att informationen ges till arbetstagaren på en gång.

De särskilda uppgifter om arbete som utförs utomlands, som det föreskrivs om i 3 mom. 16 punkten, ska ges innan arbetstagaren flyttar utomlands.

I arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om till vilka delar uppgifterna kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Med iakttagande av detta föreskrivs det i sista meningen i momentet att de uppgifter som avses i 3 mom. 6–8 och 11–15 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet, om de uppgifter som förutsätts enligt punkterna framgår av dessa bestämmelser eller föreskrifter.

I 5 mom. föreslås bestämmelser om när arbetsgivaren ska ge arbetstagaren skriftlig information om ändringar i villkoren i arbetet. Enligt momentet ska informationen ges så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft. Om ändringen i villkoren i arbetet beror på att lagstiftning eller kollektivavtal som det hänvisas till i informationen har ändrats, behöver arbetsgivaren inte ge information om ändringen.

6 §. *Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform.* Det föreslås att det till paragrafen fogas ett nytt 2 mom., enligt vilket arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Samtidigt föreslås det att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar bestämmelsens innehåll.

En deltidsanställd eller visstidsanställd kan medan anställningen varar fråga arbetsgivaren om det är möjligt att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Endast arbetstagarens förfrågan om saken medför inte den skyldighet som avses i paragrafen, utan avsikten är att arbetstagaren och arbetsgivaren också i fortsättningen ska kunna föra en informell diskussion om anställningsvillkoren oberoende av kraven i lagen. I vissa fall kan det dock anses ändamålsenligt att arbetsgivaren närmare redogör för grunderna till att arbetsgivaren inte anser att det är möjligt att gå med på den ändring i arbetsvillkoren som arbetstagaren önskar. Därför föreslås det att det i momentet föreskrivs att arbetsgivaren på arbetstagarens uttryckliga begäran ska ge arbetstagaren ett motiverat och skriftligt svar. Skyldigheten uppkommer när arbetstagaren uttryckligen begär att få svaret skriftligen.

Arbetstagarens begäran att få ett motiverat svar kan för det första gälla möjligheten att höja den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller att i ett arrangemang för varierande arbetstid höja minimiarbetstiden. En begäran kan således gälla övergång från deltidsarbete till heltidsarbete, men också möjligheten att ändra den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet till en högre nivå. Bestämmelsen gäller inte en arbetstidslagen. Rätten att på begäran få ett motiverat svar på en fråga om höjning av den ordinarie arbetstiden ska vara en skild rättighet i förhållande till rätten enligt den föreslagna 1 kap. 11 § 3 mom. att få information av arbetsgivaren om resultatet av en granskning av varierande arbetstid. Däremot ska det vara tillåtet för arbetsgivaren att i sitt svar hänvisa till den information som avses i 1 kap. 11 § 3 mom., om grunderna för informationen är oförändrade.

För en visstidsanställd kan en begäran gälla förlängning av arbetsavtalet. Detta kan innebära övergång till ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, men eventuellt också förlängning av ett arbetsavtal för viss tid. Ett längre arbetsavtal för viss tid kan med tanke på arbetstagaren vara en tryggare anställningsform än ett kortare sådant. Så är det åtminstone i de fall där arbetstagaren begär att ett arbetsavtal för viss tid ska förlängas.

Det föreslås inga närmare krav på innehållet i det grunder som anges i arbetsgivarens svar, eftersom det i lagstiftningen inte finns något krav på grundad anledning för till exempel deltidarbete. Om arbetsgivaren anser att han eller hon inte kan eller vill erbjuda arbetstagaren längre ordinarie arbetstid eller förlänga arbetsavtalets längd, ska arbetsgivaren i sitt svar redogöra för de bakomliggande orsakerna.

Arbetsgivarens möjligheter att bifalla en arbetstagers begäran kan vara begränsade bland annat av den orsaken att arbetsgivaren också har andra anställda i samma ställning. Även om en av arbetstagarna har begärt ett motiverat svar, kan den berörda arbetstagaren inte nödvändigtvis prioriteras framom andra arbetstagare i samma ställning. Möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden eller anställningens varaktighet baserar sig i allmänhet på ett ökat behov av arbetskraft hos arbetsgivaren och det är i huvudsak arbetsgivaren som överväger vem det nya arbetet erbjuds till. Kravet på opartiskt bemötande i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan också inverka på detta. I sådana fall ska det anses vara ett tillräckligt svar att arbetsgivaren förklarar saken för arbetstagaren.

Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att arbetstagers begäran lämnades. Om arbetsgivaren regelbundet har högst 250 anställda i arbetsavtalsförhållande, får svaret dock ges inom tre månader och om begäran upprepas får svaret ges muntligen, om motiveringen till svaret inte har ändrats efter det föregående svaret. När arbetstagers begäran besvaras första gången ska svaret således alltid vara skriftligt. Antalet anställda beräknas genom att tillämpa det förfarande som iaktas när den nedre gränsen för tillämpningen enligt lagen om samarbete inom företaget (/) bestäms.

Skyldigheten att ge ett skriftligt svar föreligger inte när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader. När tidsfristen på sex månader beräknas är det uttryckligen den dag då arbetet inleds som har betydelse och inte den tidpunkt då arbetsavtalet ingåtts. Arbetsavtal för viss tid som följer direkt på varandra eller med endast korta mellanrum ska räknas ihop vid beräkningen. Möjligheten till undantag gäller alla arbetsgivare oberoende av antalet anställda.

Arbetsgivaren inte heller ge ett skriftligt svar, om det har förflutit mindre än 12 månader sedan arbetstagers föregående begäran enligt paragrafen. Begränsningen gäller när arbetstagaren upprepade gånger framställer en begäran, även om den gäller olika frågor. Om till exempel en deltidsanställd som är anställd för viss tid först begär att få ett anställningsförhållande på heltid och därefter i en annan begäran att få övergå till ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, är arbetsgivaren skyldig att ge ett skriftligt svar på den senare begäran endast om det har gått minst 12 månader sedan den föregående.

Om en arbetsgivare utifrån ovannämnda kriterier inte är skyldig att ge skriftlig information i en fråga, är arbetsgivaren inte heller skyldig att ge muntlig information.

De bestämmelser som föreslås i paragrafen grundar sig på artikel 12 i arbetsvillkorsdirektivet.

19 §. Obligatorisk utbildning som ska vara kostnadsfri och räknas som arbetstid. Den föreslagna paragrafen är ny och gäller kostnadsfrihet för arbetstagaren i fråga om sådan av arbetsgivaren erbjuden obligatorisk utbildning som grundar sig på lag eller kollektivavtal samt det att sådan utbildning ska räknas som arbetstid och ordnas under arbetstiden. Enligt bestämmelsen ska en utbildning vara kostnadsfri för arbetstagaren, om arbetsgivaren har en skyldighet som grundar sig på lag eller kollektivavtal att erbjuda arbetstagaren utbildningen för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som den anställdts för. Dessutom ska sådan utbildning räknas som

arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under arbetstid. Bestämmelsen grundar sig på artikel 13 i arbetsvillkorsdirektivet.

Paragrafen medför i sig inte någon skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda utbildning, utan skyldigheten att erbjuda utbildning ska grunda sig på någon annan bestämmelse i lag eller kollektivavtal. Utbildningen ska dessutom vara nödvändig med tanke på det arbete som arbetstagaren har anställts för. I lagstiftningen eller kollektivavtalen för olika branscher kan det finnas skyldigheter för arbetsgivaren att erbjuda eller ordna sådan utbildning som är nödvändig med tanke på arbetstagarens arbete. Det kan till exempel vara fråga om arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagaren med vissa intervaller deltar i utbildning som behövs för att upprätthålla en viss yrkeskvalifikation, om en sådan skyldighet i praktiken innebär skyldighet att erbjuda eller ordna utbildningen. I bestämmelsen avses däremot i regel inte när en sådan utbildning eller examen eller en del av den som är en förutsättning för anställning till en viss uppgift erbjuds till eller ordnas för en arbetssökande eller arbetstagare, om inte det föreskrivs om en sådan skyldighet i lag eller kollektivavtal. Sådan utbildning som arbetsgivaren frivilligt erbjuder arbetstagare omfattas inte heller av bestämmelsens tillämpningsområde, till den del skyldigheten att erbjuda utbildning inte grundar sig på lag eller kollektivavtal. Detsamma gäller för annan utbildning som arbetsgivaren eventuellt erbjuder och som inte hänför sig till arbetstagarens arbetsuppgifter. Bestämmelsen ska inte heller tillämpas på sådan träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare som avses i 7 kap. 13 §, eftersom arbetstagarens anställningsförhållande hos arbetsgivaren i dessa fall kommer att upphöra. Med tanke på tillämpningen av bestämmelsen saknar det betydelse om arbetsgivaren själv ordnar utbildningen eller om den köps in i form av en köptjänst från en extern aktör.

Om en arbetsgivare har en skyldighet som grundar sig på lag eller kollektivavtal att erbjuda arbetstagaren utbildning som avses i bestämmelsen ska sådan utbildning enligt paragrafen vara kostnadsfri för arbetstagaren. Arbetsgivaren får inte ta ut kostnaderna för utbildningen av arbetstagaren och inte till exempel dra av dem från arbetstagarens lön.

Deltagande i utbildningen ska räknas som arbetstagarens arbetstid. Bestämmelser om begreppet arbetstid finns i arbetstidslagen och enligt dess systematik kan tid vara antingen arbetstid eller vilotid. Enligt 3 § i arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Enligt förarbetena till lagen (RP 158/2018 rd, s. 78) är utbildningar ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter, och dessutom förutsätts det att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 3 § 1 mom. i arbetstidslagen avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i enlighet med definitionen. Eftersom den föreslagna paragrafen avser utbildning som är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete, räknas sådan utbildning som avses i paragrafen redan med stöd av arbetstidslagen som arbetstid. Även om arbetstidslagen inte tillämpas på arbetstagaren uppfyller arbetstagaren sin arbetsplikt enligt arbetsavtalet genom att delta i utbildningen.

Utbildningen ska i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift. Detta innebär att om arbetstagaren arbetar under regelbundet fastställda tider ska man i regel sträva efter att förlägga utbildningen till dessa tider. Om utbildningen inte på ett rimligt sätt kan ordnas inom arbetstagarens dagliga arbetstid kan den ordnas även andra tider.

Med den utbildning som avses i paragrafen avses uttryckligen deltagande i utbildning antingen genom fysisk närvaro eller genom distansförbindelser. En arbetstagares självstudier omfattas inte av paragrafens tillämpningsområde, även om de utgör en del av utbildningen.

13 kap. Särskilda bestämmelser

7 §. Avvikelse genom kollektivavtal. Enligt den gällande lagen får det genom riksomfattande kollektivavtal avtalas om vad som föreskrivs i 1 kap. 11 § 3 mom. om skyldighet att förhandla. I denna proposition föreslås det att 13 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten ändras så att det är möjligt att genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer avtala på annat sätt än vad som i fråga om avtal med varierande arbetstid föreskrivs i 1 kap. 11 § 3 mom. om granskningskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor. I vissa riksomfattande kollektivavtal har det avtalats om förfaranden för hur det arbetstidsvillkor som tillämpas i avtal med varierande arbetstid granskas och vid behov ändras. Dessa föreskrifter ska kunna tillämpas också i fortsättningen.

Möjligheten att avtala gäller hela momentet. En arbetsgivare som inte är medlem av ett arbetsgivarförbund och iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal får tillämpa ovannämnda från lagen avvikande bestämmelser i kollektivavtalet inom de gränser som anges i 13 kap. 8 § i arbetsavtalslagen.

Genom riksomfattande kollektivavtal får man dessutom avvika från vad som i 2 kap. 6 § 2 mom. föreskrivs om skriftligt svar på en arbetstagares begäran om en tryggare anställningsform. Villkoret för en avvikelse är att det avtalade arrangemanget i sin helhet tryggar motsvarande mål. Det kan till exempel vara fråga om att det i kollektivavtalet avtalas om ett ersättande arrangemang som på motsvarande sätt tryggar arbetstagarens möjligheter till en tryggare anställningsform.

7.2 Lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. Allmänna bestämmelser

3 §. Arbetsavtalets form och innehåll. Paragrafen innehåller bestämmelser om formkraven för och minimiinnehållet i ett arbetsavtal. Med avvikelse från arbetsavtalslagen krävs det enligt lagen om sjöarbetsavtal inte att arbetsgivaren ger separat information om de centrala villkoren i arbetet, utan dessa villkor skrivs in i arbetsavtalet (jfr. 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen). Samtidigt blir villkoren – till skillnad från i den skriftliga informationen enligt arbetsavtalslagen – avtalsvillkor som är bindande för parterna.

Enligt arbetsvillkorsdirektivet ska arbetstagaren informeras skriftligen om vissa andra frågor än de som för närvarande nämns i bestämmelsen. I fråga om uppgifter som det inte är ändamålsenligt ge i arbetsavtalet föreslås det att en ny 3 a § fogas till lagen. I den förutsätts det att informationen ges i samband med att arbetsavtalet ges, utan att informationen blir en del av arbetsavtalet.

Enligt 2 mom. 6 punkten i den gällande paragrafen ska av ett arbetsavtal framgå det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds. Enligt arbetsvillkorsdirektivet ska arbetstagaren informeras om arbetsplatsen eller om det inte finns en fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska det anges att arbetstagaren ska utföra arbete på olika platser eller själv får bestämma sin arbetsplats (artikel 4.2 b). Dessutom förutsätts det i direktivet att också ändringar i den informationen tillhandahålls arbetstagaren i form av ett dokument (artikel 6.1). Med tanke på direktivet är det därmed inte tillräckligt att informationen om det fartyg där arbetet utförs ges i form av ett dokument endast när anställningsförhållandet inleds, utan information om byte av fartyg ska också ges i form av ett dokument. Därför föreslås det att 6 punkten i momentet upphävs och att det föreskrivs om skyldigheten att informera om det fartyg där arbetet utförs i en ny 3 a §, enligt vilken det också krävs information om ändringar.

I 3 mom. i den gällande paragrafen finns för närvarande bestämmelser om de uppgifter och handlingar som arbetstagaren ska få när ett arbetsavtal ingås. Dessa är anvisningar om de förfaringssätt enligt vilka arbetstagaren kan anföra klagomål över arbetsgivarens förfarande, om det strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss samt behövliga uppgifter om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde. Genomförandet av arbetsvillkorsdirektivet medför att nya uppgifter omfattas av arbetsgivarens skyldighet att informera och dessutom förutsätter direktivet att även information om ändringar i dessa uppgifter tillhandahålls i form av ett dokument. Därför föreslås det i denna proposition att 3 mom. upphävs och att dess innehåll flyttas till en ny 3 a § som gäller arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren vissa uppgifter och handlingar utan att de utgör en del av arbetsavtalet.

3 a §. Information till arbetstagaren. Paragrafen är ny och i den föreslås bestämmelser om den information och de handlingar som arbetstagaren ska få när arbetsavtalet ingås och i fråga om vissa uppgifter även när uppgifterna ändras.

Enligt 1 mom. 1 punkten ska arbetstagaren när ett arbetsavtal ingås skriftligen få uppgifter om det fartyg där arbetet utförs. Enligt 1 kap. 3 § i den gällande lagen ska det fartyg där arbetet utförs när anställningsförhållandet inleds antecknas i arbetsavtalet. I fortsättningen är det inte nödvändigt att anteckna denna uppgift i arbetsavtalet. Däremot ska arbetstagaren på något annat sätt skriftligen informeras om det fartyg där arbetstagaren arbetar. Om informationen om det fartyg där arbetstagaren arbetar antecknats i arbetsavtalet behöver separat information inte ges om detta.

Enligt 1 mom. 2 punkten ska arbetstagaren när ett arbetsavtal ingås skriftligen få uppgifter om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Kravet på att denna information ska ges är nytt och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet (artikel 4.2 h). Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om att denna har en på lag eller kollektivavtal grundad rätt att få utbildning. Dessutom ska arbetstagaren informeras om sådan rätt till utbildning som baserar sig på arbetsgivarens utbildningspolicy. Informationen behöver ges endast om arbetstagaren har rätt till utbildning. I annat fall behöver information om detta inte ges.

Enligt 1 mom. 3 punkten ska arbetstagaren vid hyrt arbete skriftligen få användarföretagets namn och verksamhetsställe. Kravet på att denna information ska ges är nytt och grundar sig på arbetsvillkorsdirektivet (artikel 4.2 f).

Enligt 1 mom. 4 punkten ska arbetstagaren få anvisningar om de förfaringssätt enligt vilka arbetstagaren kan anföra klagomål över arbetsgivarens förfarande, om det strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss. Bestämmelsen motsvarar 1 kap. 3 § 3 mom. 1 punkten i den gällande lagen.

Enligt 1 mom. 5 punkten ska arbetstagaren få de uppgifter som denne anser behövliga om fartygets gällande besiktningsbevis och fartygets fartområde. Bestämmelsen motsvarar 1 kap. 3 § 3 mom. 2 punkten i den gällande lagen.

Enligt 2 mom. ska uppgifterna lämnas när ett arbetsavtal ingås, med undantag för de uppgifter som avses i 3 punkten, som ska lämnas när de är kända.

De uppgifter som arbetstagarna har fått kan ändras. Därför föreslås det att det i 3 mom. i enlighet med artikel 6 i arbetsvillkorsdirektivet föreskrivs att arbetsgivaren dessutom ska informera arbetstagaren om en ändring så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

5 §. *Information om platser som blir lediga och skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform.* Ovan redogörs för de ändringar som föreslås i 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, enligt vilka arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Motsvarande ändringar föreslås i 2 kap. 5 § i lagen om sjöarbetsavtal.

24 §. *Obligatorisk utbildning som ska vara kostnadsfri och räknas som arbetstid.* Det föreslås att en ny 24 § fogas till 2 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Paragrafen motsvarar till sitt innehåll den ovan beskrivna 2 kap. 19 § i arbetsavtalslagen.

13 kap. Särskilda bestämmelser

9 §. *Avvikelse genom kollektivavtal.* I bestämmelsen föreskrivs det om de frågor som det är möjligt att göra undantag i genom riksomfattande kollektivavtal. Det föreslås att en ny 3a punkt fogas till förteckningen i 1 mom. Enligt punkten ska det vara tillåtet att genom riksomfattande kollektivavtal avvika från vad som föreskrivs i 2 kap. 5 § 2 mom. om skyldigheten att ge ett skriftligt svar, förutsatt att arrangemanget i sin helhet tryggar motsvarande mål. Det kan till exempel vara fråga om att det i kollektivavtalet avtalas om ett ersättande arrangemang som på motsvarande sätt tryggar arbetstagarens möjligheter till en tryggare anställningsform.

7.3 Arbetstidslagen

30 §. *Arbets-skiftsförteckning.* Det föreslås att 4 mom. upphävs. I momentet föreskrivs det att en arbetstagare med varierande arbetstid får tilldelas arbetstimmar som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet endast i samråd med arbetstagaren. I denna proposition föreslås det att bestämmelser om detta tas in i en ny 30 a § där de särskilda krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift ska samlas.

30 a §. *Krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift.* Paragrafen är ny och i den föreslås bestämmelser om särskilda krav vid planeringen av arbetsskift när det gäller avtal med varierande arbetstid. Enligt 30 § ska arbetsgivaren anteckna i arbets-skiftsförteckningen när ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för raster. I fråga om avtal med varierande arbetstid ska arbetsgivaren som ordinarie arbetstid i arbets-skiftsförteckningen anteckna minst det minimiantal arbetstimmar som anges i arbetsavtalet. Om arbetstiden enligt arbetsavtalet är till exempel 10–40 timmar i veckan, ska arbetsgivaren anteckna minst tio arbetstimmar i arbets-skiftsförteckningen. Arbetsgivaren får låta arbetstagaren utföra arbetstimmar så att minimiantalet timmar enligt arbetsavtalet överskrids. De timmar som överstiger minimiantalet timmar är antingen ordinarie arbetstid eller mertidsarbete, beroende på om arbetstimmarna har antecknats i arbets-skiftsförteckningen eller inte.

I 1 mom. föreslås bestämmelser om i vilka situationer arbetsgivaren behöver samtycke av en arbetstagare med varierande arbetstid för att kunna anteckna ordinarie arbetstimmar i arbets-skiftsförteckningen. I momentet samlas de krav i 30 § 4 mom. i den gällande lagen och de nya krav enligt artikel 10.1 och 10.2 i arbetsvillkorsdirektivet som gäller arbetstagarens samtycke.

Enligt 1 punkten krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknats i arbets-skiftsförteckningen, om den ordinarie arbetstiden avses infalla utanför de veckodagar och/eller tider som meddelats arbetstagaren när anställningsförhållandet inleddes. I och med den föreslagna ändringen i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren när ett anställningsförhållande inleds informera en arbetstagare med varierande arbetstid om de veckodagar och

tider under vilka arbetsgivaren får låta utföra arbete utan att arbetstagaren för varje gång ger sitt samtycke.

Enligt 2 *punkten* krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknas i arbetsskiftsförteckningen, om arbetstiden överstiger minimiarbetstiden enligt ett avtal med varierande arbetstid. Den arbetstid som överskrider minimiarbetstiden är då till sin karaktär ordinarie arbetstid, vilket innebär att det inte är övertidsarbete enligt 16 §. Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning 30 § 4 mom. i den gällande lagen. Om den överenskomna arbetstiden för arbetstagaren är exempelvis 10–40 timmar per vecka, krävs samtycke för den del av arbetstiden som överstiger minimiarbetstiden (tio timmar) och antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

Enligt 17 § 3 mom. i den gällande lagen är arbete som utförs utöver arbetsskiftsförteckningen i ett arrangemang för varierande arbetstid till sin karaktär mertidsarbete och förutsätter redan för närvarande arbetstagarens samtycke. Arbetsvillkorsdirektivet förutsätter således inga ändringar i fråga om mertidsarbete.

Det ovan beskrivna innebär att arbetsgivaren får låta en arbetstagare med varierande arbetstid utföra arbete utan arbetstagarens särskilda samtycke endast till det minimiantal timmar som överenskommit i arbetsavtalet, om dessa timmar antecknas i arbetsskiftsförteckningen och de förläggs till de veckodagar och klockslag som anges i den skriftliga information som ges när anställningsförhållandet inleds.

Enligt 2 *mom.* kan samtycket ges separat för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången. Arbetstagaren kan till exempel meddela sin arbetsgivare att han eller hon under en bestämd tidsperiod är beredd att ta emot arbetsskift utanför de veckodagar eller tider som meddelats i den skriftliga informationen om villkoren i arbetet. Dessutom kan arbetstagaren ge arbetsgivaren sitt samtycke till att ta emot arbetstimmar som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Arbetstagaren har naturligtvis rätt att ställa villkor för sitt samtycke, till exempel meddela att arbetsskift som infaller en viss tidpunkt inte passar honom eller henne. Det föreslås inga formella krav för samtycket.

Avtal med varierande arbetstid används ofta när behovet av arbetskraft är förenat med osäkerhet. Därför kan det hända att arbetsgivaren blir tvungen att ställa in ett arbetsskift. I 3 *mom.* fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön i en situation där arbetsgivaren ensidigt ställer in ett arbetsskift och arbetsgivaren inte med stöd av lag eller avtal annars är skyldig att betala ersättning för att arbetsskiftet ställs in. Genom den föreslagna bestämmelsen genomförs artikel 10.3 i arbetsvillkorsdirektivet, enligt vilken medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal eller praxis för att säkerställa att arbetstagaren har rätt till kompensation om arbetsgivaren efter en specifik rimlig tidsfrist ställer in ett arbetspass som tidigare överenskommit med arbetstagaren. Enligt direktivet förutsätts reglering endast i det fall att medlemsstatens lagstiftning över huvud taget tillåter arbetsgivare att ställa in arbetsuppgifter utan ersättning.

Enligt den gällande lagen beror rättsverkningarna av att ett arbetsskift ställs in för det första på om det inställda arbetsskiftet leder till att minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet underskrids eller inte. Minimiarbetstiden i arbetsavtalet är bindande för parterna i anställningsförhållandet. Arbetsgivaren ska därför ersätta arbetstagaren för den förlust av lön som orsakas av att ett arbetsskift ställs in, om den avtalade minimiarbetstiden inte uppnås.

För det andra beror rättsverkningarna av att ett arbetsskift ställs in på om det är fråga om ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller om det avtalats om arbetsskiftet ut-

anför arbetsskiftsförteckningen. Ett arbetsskift som det avtalats om utanför arbetsskiftsförteckningen är i regel bindande för parterna och arbetsgivaren har inte rätt att ställa in arbetsskiftet om inte något annat har avtalats.

Ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen är i regel bindande för arbetsgivaren och det är inte möjligt att ensidigt ställa in arbetsskiftet. Enligt 30 § 2 mom. i arbetstidslagen får arbetsgivaren dock ändra arbetsskiftsförteckningen om arbetstagaren ger sitt samtycke till det, eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. I rättsligt hänseende är det oklart med vilka konsekvenser en arbetsgivare kan ändra arbetsskiftsförteckningen med hänvisning till vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen så att ett arbetsskift för en arbetstagare med varierande arbetstid ställs in. Om ett arbetsskift ställs in kan ersättningskyldighet uppkomma under sådana omständigheter som avses i 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen (se HD 1988:127 och HD 1992:171). Det kan också hända att det har avtalats om ersättningen med kollektivavtal. Det är ändå möjligt att det i vissa situationer inte krävs att ersättning betalas.

Genom 3 mom. säkerställs på det sätt som förutsätts i arbetsvillkorsdirektivet att ersättning betalas i de fall där arbetsgivaren enligt den gällande lagen inte är skyldig att betala ersättning för tiden för ett inställt arbetsskift. Bestämmelsen gäller arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och arbetsskift som avtalats utanför den. Momentet gäller endast avtal med varierande arbetstid.

Om arbetsgivaren i enlighet med lag eller kollektivavtal ställer in ett arbetsskift senare än 48 timmar innan arbetsskiftets början och arbetsgivaren inte enligt arbetsavtal, kollektivavtal eller lag är skyldig att betala någon annan ersättning för det inställda arbetsskiftet, ska till arbetstagaren ändå betalas en skälig ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsskiftet ställs in. Bestämmelsen är således till sin karaktär ett sista alternativ i förhållande till de normer som föreskrivs någon annanstans i lag eller har avtalats i kollektivavtal och som förutsätter full lön.

Ersättningens storlek beror på situationen, men den olägenhet som orsakas arbetstagaren av att arbetsskiftet ställs in ska beaktas i ersättningsbeloppet. Den främsta olägenheten för arbetstagaren är i allmänhet inkomstbortfall. Dessutom förbereder sig arbetstagaren på att stå till arbetsgivarens förfogande när arbetsgivaren antecknar ett arbetsskift i arbetsskiftsförteckningen eller det på annat sätt avtalas om arbetsskiftet. Detta hindrar i praktiken arbetstagaren från att då ta emot annat arbete och begränsar också annan slags planering av tidsanvändningen. I allmänhet är det så att ju senare ett arbetsskift ställs in desto mer begränsade möjligheter har arbetstagaren att anpassa sin tidsanvändning till den förändrade situationen. Detta bör beaktas när ersättningens storlek bedöms. När ersättningens storlek bedöms kan man också beakta arbetstagarens möjligheter att förutse det inställda arbetsskiftet och därmed hans eller hennes möjligheter att vara förberedd på situationen.

Bestämmelsen gäller uttryckligen inställda arbetsskift. I vissa situationer kan det vara oklart om det vid en ändring av arbetsskift har varit fråga om att arbetsskift ställts in eller att de flyttats till en annan tidpunkt. Det är fråga om att ett arbetsskift ställs in när det totala antalet arbetstimmar som utlovats arbetstagaren minskar i och med ändringen. Däremot ska den föreslagna bestämmelsen inte gälla situationer där arbetsgivaren under de förutsättningar som avses i 30 § 2 mom. flyttar ett arbetsskift till en annan tidpunkt under samma period i arbetsskiftsförteckningen eller om det finns något annat samband mellan det arbetsskift som tagits bort ur arbetsskiftsförteckningen och ett nytt arbetsskift. Ett sådant samband framgår bland annat av om man i samband med ändringen avtalar om ett ersättande arbetsskift och det annars inte skulle finnas ett nytt arbetsskift. Om ett arbetsskift flyttas till en annan tidpunkt kan det förutsätta arbetstagarens samtycke enligt 1 mom.

Det kan avtalas om beloppet av ersättning och tidsfristen för att ställa in arbetsskift i tjänste- och arbetskollektivavtal.

34 §. Undantag genom kollektivavtal. I 2 mom. föreskrivs det vilka frågor i arbetstidslagen som riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar får avtala på ett avvikande sätt om. Det föreslås att en ny 18 punkt fogas till momentet. Enligt den får det i riksomfattande kollektivavtal avtalas på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs i 30 a § 3 mom., som gäller den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in när det är fråga om arrangemang för varierande arbetstid. Det ska vara tillåtet att avtala om ersättningen och tidsfristen för att ställa in arbetsskift. För att man ska kunna avtala på avvikande sätt förutsätts det att arrangemanget i sin helhet tryggar arbetstagarernas ställning i situationer där arbetsskift ställs in.

Möjligheten att avtala på avvikande sätt, liksom även det krav på ett i sin helhet tryggt arrangemang som begränsar möjligheten, grundar sig på artikel 14 i arbetsvillkorsdirektivet.

7.4 Lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

9 §. Tjänsteförordnande. I paragrafen föreslås ändringar som genomförandet av artiklarna 3–7 i arbetsvillkorsdirektivet medför till den del bestämmelserna i dessa artiklar har betydelse för arbete i tjänsteförhållande.

Paragrafens 1 mom. innehåller i huvudsak bestämmelser om tjänsteförordnanden och innehållet i dem som motsvarar den gällande paragrafen. Som ändring i den gällande lagen föreslås det att en tjänsteinnehavare ska ges ett tjänsteförordnande senast inom sju dagar från att personen anställs i tjänsteförhållande. Kravet på en tidsfrist på sju dagar grundar sig på artikel 5 i arbetsvillkorsdirektivet.

Enligt 2 mom. ska tjänsteinnehavaren framöver ges skriftlig information om vissa andra villkor som kan anses vara centrala i arbetet, om inte uppgifterna redan framgår av tjänsteförordnandet. Bestämmelsen grundar sig på artikel 4 i arbetsvillkorsdirektivet.

Enligt 1 punkten ska informationen innehålla uppgift om den plats där arbetet utförs. Om tjänsteinnehavaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, ska tjänsteinnehavaren ges information om de principer enligt vilka tjänsteinnehavaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs. En motsvarande punkt ingår i den i propositionen föreslagna 2 kap. 4 § 3 mom. 5 punkten i arbetsavtalslagen.

Enligt 2 punkten ska informationen innehålla uppgift om den tillämpade arbetstiden. En motsvarande punkt ingår i den föreslagna 2 kap. 4 § 3 mom. 8 punkten i arbetsavtalslagen. På motsvarande sätt som konstateras i motiveringen till den bestämmelsen ska tjänsteinnehavaren få information om den ordinarie arbetstidens längd och om möjligt också om förläggningen av arbetstiden. Som en del av den tillämpade arbetstiden ska tjänsteinnehavaren likaså vid behov få en beskrivning av eventuella arrangemang för byte av arbetsskift. Det kan till exempel vara principer för hur arbetsskiften roterar.

Enligt 3 punkten ska informationen innehålla uppgift om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder. Arbetsgivaren ska informera tjänsteinnehavaren om att denna har en på lag eller tjänstekollektivavtal grundad rätt att få utbildning. Dessutom ska tjänsteinnehavaren informeras om sådan rätt till utbildning som baserar sig på arbetsgivarens utbildningspolicy. Informationen behöver ges endast om tjänsteinnehavaren har rätt till utbildning. I annat fall behöver information om detta inte ges.

Enligt *4 punkten* ska informationen innehålla uppgift om hur semestern bestäms. Oftast bestäms semestern enligt semesterlagen eller tjänstekollektivavtalet. I sådana fall kan informationen ges genom hänvisning till dessa.

Enligt *5 punkten* ska informationen innehålla uppgift om tjänsteinnehavarens uppsägningstid eller grunden för bestämmande av den. Med grunden för bestämmande av uppsägningstiden avses i princip det att uppsägningstiden bestäms utifrån tjänsteförhållandets längd i enlighet med lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden eller tjänstekollektivavtalet. Informationen kan hänvisa till de relevanta bestämmelserna i lagen eller tjänstekollektivavtalet.

Enligt *6 punkten* ska informationen innehålla uppgift om det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet.

Enligt *7 punkten* ska tjänsteinnehavaren informeras om den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat tjänsteinnehavarens pensionsskydd eller försäkrat tjänsteinnehavaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Den föreslagna punkten grundar sig på artikel 4.2 o i arbetsvillkorsdirektivet.

Momentets *8 punkt* gäller ytterligare information som ska ges tjänsteinnehavare som utstationeras utomlands minst en månad. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska tjänsteinnehavaren få motsvarande uppgifter som en arbetstagare ska få enligt 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen.

I den föreslagna *3 mom.* föreskrivs det om tidpunkten när uppgifterna ska ges. Enligt bestämmelsen ska de uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 3–7 punkten inom en månad från att personen anställs i tjänsteförhållande. De uppgifter som avses i 8 punkten ska ges innan tjänsteinnehavaren flyttar utomlands.

I arbetsvillkorsdirektivet finns bestämmelser om till vilka delar uppgifterna kan ges genom en hänvisning till den lag eller det kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal som tillämpas i arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet. Med iakttagande av detta föreskrivs i den andra meningen i momentet att de uppgifter om eventuell provotid och om grunderna för avlöningen som avses i 1 mom. samt de uppgifter som avses i 2 mom. 2–5 och 7 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet, om de uppgifter som förutsätts enligt punkterna framgår av dessa bestämmelser eller föreskrifter. Dessutom föreslås det att det i momentets sista mening föreskrivs att den information som avses i 2 mom. inte behöver ges på nytt, om ett tjänsteförhållande för viss tid förnyas och villkoren förblir oförändrade.

I *4 mom.* föreskrivs det om information om ändringar i uppgifterna. Information om en ändring ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft. Om ändringen beror på att en bestämmelse i en lag eller ett tjänstekollektivavtal som det hänvisas till i informationen ändras, behöver arbetsgivaren dock inte ge information om ändringen.

16 b §. *Obligatorisk utbildning som ska räknas som arbetstid.* Det föreslås att en ny 16 b § fogas till lagen. Paragrafen motsvarar till sitt centrala innehåll den ovan beskrivna 2 kap. 19 § i arbetsavtalslagen.

22 a §. *Skyldighet att på begäran ge information om ett tryggare tjänsteförhållande.* Ovan redogörs för de ändringar som föreslås i 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, enligt vilka arbetsgivaren på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd ska ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalets längd. Det föreslås

att en ny 22 a § som gäller tjänsteinnehavare fogas till lagen. Paragrafens innehåll motsvarar 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Med avvikelse från motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen räknas både arbetstagare och tjänsteinnehavare in i antalet anställda enligt paragrafen.

7.5 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

13 §. Meddelande av anvisningar och uppmaningar. I paragrafen föreskrivs om i vilka frågor arbetarskyddsinspektören är behörig att ge arbetsgivaren en uppmaning om att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Om arbetsgivaren inte följer uppmaningen ska inspektören överföra ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling. Arbetarskyddsmyndigheten kan med stöd av 15 § i arbetarskyddstillsynslagen ålägga arbetsgivaren att inom den tidsfrist som myndigheten förelagt rätta till förhållanden som strider mot bestämmelserna. Dessutom kan arbetarskyddsmyndigheten förena åläggandet med vite. Ändring i beslutet får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen.

Enligt den gällande lagen har arbetarskyddsinspektören kunnat meddela en uppmaning i fråga om arbetsgivarens skyldighet att ge en skriftlig redogörelse för de grunder på vilka varierande arbetstid motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft. Det föreslås att bestämmelsen ändras så att den motsvarar de ändringar som föreslås i 1 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Därmed omfattar uppmaningsförfarandet arbetsgivarens skyldighet att ge skriftlig information om resultatet av granskningsskyldigheten i fråga om ett arbetstidsvillkor om varierande arbetstid och de omständigheter som ligger till grund för resultatet.

7.6 Lagen om pension för arbetstagare

Det föreslås att 148 § om information om pensionsanstalten upphävs i lagen om pension för arbetstagare. Enligt den i propositionen föreslagna 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren i den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet ge arbetstagaren uppgifter om den försäkringsanstalt där arbetsgivaren har ordnat arbetstagarens pensionsskydd. Därmed är det inte längre nödvändigt att i lagen om pension för arbetstagare föreskriva om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna om i vilken pensionsanstalt deras pensionsskydd har ordnats.

7.7 Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

Det föreslås att 272 § om framläggande av denna lag till påseende och arbetsgivarens skyldighet att hålla information om det försäkringsbolag som försäkrat arbetet framlagd på arbetsplatsen upphävs i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Uppgifter om det försäkringsbolag som försäkrat arbetet ska i fortsättningen framgå av den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet som ska ges arbetstagaren och som det föreskrivs om i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Det föreslås därför att 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar upphävs som obehövlig.

8 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022.

[övergångsbestämmelser]

9 Förhållande till andra propositioner

[Kompletteras vid den fortsatta behandlingen]

Kläm

Eftersom arbetsvillkorsdirektivet innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

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,
sådana de lyder, 1 kap. 11 § i lag 377/2018, 2 kap. 4 § i lag 1448/2016 och delvis ändrad i lag 377/2018, 2 kap. 6 § i lag 10/2012 och 13 kap. 7 § 1 mom. 2 punkten i lag 377/2018, samt *fogas* till 2 kap. en ny 19 § och till 13 kap. 7 § 1 mom. en ny 3 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 arbetskraftsbehov 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 behöver fastställas till en högre nivå, ska arbetsgivaren inom en månad efter granskningen erbjuda arbetstagaren ett avtal om ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar resultatet av granskningen. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren 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 informera om orsakerna till att det erbjudna arbetet minskat.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska ge en arbetstagare 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.

Informationen behöver inte ges, om arbetstagarens arbetstid uppgår till i genomsnitt tre timmar eller mindre 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) provotiden,
- 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 ska det ges en redogörelse för
 - 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 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 arbetsgivare 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 ersättning till en utstationerad arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EY om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning eller allmänt tillämpade kollektivavtal i värdmedlemsstaten, i förekommande fall eventuella bidrag som hör ihop med utstationeringen och eventuella regler 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 9–15 punkten inom en månad från det att arbetet inleds. De uppgifter som avses i 3 mom. 16 punkten ska ges innan arbetstagaren flyttar utomlands. De uppgifter som avses i 6–8 och 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 skyldighet att på begäran ge information om en tryggare anställningsform

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 på motsvarande sätt 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 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 §

Obligatorisk utbildning som ska vara kostnadsfri och räknas som arbetstid

Om en arbetsgivare har en skyldighet som grundar sig på lag eller kollektivavtal att erbjuda arbetstagaren utbildning, för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som den anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för arbetstagaren. Dessutom ska sådan utbildning 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 granskningskyldigheten och skyldigheten att erbjuda ett nytt arbetstidsvillkor,

3 a) i 2 kap. 6 § 2 mom. om skyldigheten att ge ett skriftligt svar, förutsatt att arrangemanget i sin helhet tryggar motsvarande mål,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Den granskning som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. ska göras första gången senast ett år efter lagens ikraftträdande eller det att anställningsförhållandet pågått ett år, beroende på vilket som infaller senare.

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 av denna lag. 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 lagens ikraftträdande.

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

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 kap. 5 § och 13 kap. 9 § 1 mom. 17 punkten,
sådana de lyder, 1 kap. 3 § i lag 1449/2016 och delvis ändrad i lagarna 469/2018 och 435/2020, 2 kap. 5 § i lag 1115/2016 och 13 kap. 9 § 1 mom. 17 punkten i lag 1468/2016, samt
fogas till 1 kap. en ny 3 a §, till 2 kap. en ny 24 § och till 13 kap. 9 § 1 mom. en ny 18 punkt som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Arbetsavtalets form och innehåll

Arbetsgivaren ska se till att ett arbetsavtal ingås skriftligen.

Av ett arbetsavtal ska framgå

- 1) arbetsgivarens namn, adress och hemort eller driftställe samt arbetstagarens namn, personbeteckning, födelseort och hemort,
- 2) ort och datum för arbetsavtalets undertecknande,
- 3) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 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 avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 5) prövotiden, om en sådan har avtalats,
- 6) arbetstagarens behörighet och befattning ombord eller huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 9) social trygghet och hälsovård som arbetsgivaren bekostar,
- 10) den ordinarie arbetstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 11) semestern eller grunden för bestämmande av den,
- 12) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 13) arbetstagarens rätt till hemresa,
- 14) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, uppgift om hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Ett arbetsavtal ska upprättas i fyra exemplar, av vilka arbetstagaren ska få ett, fartygets befälhavare ett och arbetsgivaren två.

3 a §

Information till arbetstagaren

Arbetstagaren ska skriftligen få

- 1) uppgifter om det fartyg där arbetet utförs,
- 2) uppgifter om eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 3) i fråga om hyrt arbete, användarföretagets namn och verksamhetsställe,
- 4) anvisningar om de förfaringsätt enligt vilka arbetstagaren kan anföra klagomål över arbetsgivarens förfarande, om det strider mot lagstiftningen om arbete till sjöss,
- 5) de uppgifter som denne anser behövliga om fartygets gällande besiktningssbevis och fartygets fartområde.

Uppgifterna ska lämnas när ett arbetsavtal ingås, med undantag för i 3 punkten avsedda uppgifter, som ska lämnas när de är kända.

Om de uppgifter som avses i 2 mom. 1–3 punkten ändras, ska arbetsgivaren dessutom informera arbetstagaren om ändringen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

5 §

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

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 och heltidsanställda. Ett användarföretag ska på motsvarande sätt 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 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.

24 §

Obligatorisk utbildning som ska vara kostnadsfri och räknas som arbetstid

Om en arbetsgivare har en skyldighet som grundar sig på lag eller kollektivavtal att erbjuda arbetstagaren utbildning för att arbetstagaren ska kunna utföra det arbete som den anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för arbetstagaren. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

13 kap.

Särskilda bestämmelser

9 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 8 § rätt att avtala om vad som föreskrivs

3 a) i 2 kap. 5 § 2 mom. om skyldigheten att ge ett skriftligt svar, förutsatt att arrangemanget i sin helhet tryggar motsvarande mål,

Denna lag träder i kraft den _____ 20 ____ .

3.

Lag

om ändring av arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i arbetstidslagen (872/2019) 30 § 4 mom.,
ändras 34 § 2 mom. 17 punkten och
fogas till lagen en ny 30 a § och till 34 § 2 mom. en ny 18 punkt som följer:

30 a §

Krav som gäller avtal med varierande arbetstid vid planeringen av arbetsskift

I fråga om avtal med varierande arbetstid krävs arbetstagarens samtycke för att ett arbetsskift ska kunna antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om arbetstiden

1) infaller utanför de veckodagar eller tider som anges i informationen om de centrala villkoren i arbetet,

2) överstiger minimiarbetstiden enligt avtalet med varierande arbetstid.

Samtycket kan ges separat för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

Om arbetsgivaren i enlighet med lag eller kollektivavtal senare än 48 timmar innan arbetsskiftets början ställer in ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller avtalats på annat sätt, ska till arbetstagaren betalas en skälig ersättning för den olägenhet som orsakas av att arbetsskiftet ställs in, om arbetstagaren inte har rätt till någon annan ersättning enligt avtalet eller 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

34 §

Undantag genom kollektivavtal

Riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar har rätt att i kollektivavtal (*riksomfattande kollektivavtal*) avtala på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs

17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning,

18) i 30 a § 3 mom. om den ersättning som ska betalas i samband med att ett arbetsskift ställs in och om tiden för inställande, förutsatt att arrangemanget i sin helhet tryggar arbetstagarnas ställning i situationer där arbetsskift ställs in.

Denna lag träder i kraft den

20 .

4.

Lag

om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) 9 § och
fogas till lagen nya 16 b och 22 a § som följer:

9 §

Tjänsteförordnande

En tjänsteinnehavare ska utan dröjsmål och senast inom sju dagar från att personen anställs i tjänsteförhållande ges ett protokollsutdrag eller ett annat skriftligt tjänsteförordnande, varav framgår åtminstone parterna i tjänsteförhållandet, tjänsteinnehavarens tjänstebeteckning, tjänsteförhållandets längd, grunden för ett tjänsteförhållande för viss tid, eventuell prøvotid, begynnelse- och avslutningspunkten för tjänsteutövningen, huvudsakliga uppgifter eller grunden för fastställandet av dem och grunderna för avlöningen.

Tjänsteinnehavaren ska dessutom ges information om åtminstone följande villkor i arbetet, om inte uppgifterna framgår av tjänsteförordnandet:

- 1) den plats där arbetet utförs eller, om tjänsteinnehavaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka tjänsteinnehavaren arbetar på olika arbetsställen eller själv får bestämma var arbetet utförs,
- 2) den tillämpade arbetstiden,
- 3) eventuell på lag, avtal eller praxis grundad rätt till sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder,
- 4) hur semestern bestäms,
- 5) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
- 6) det tjänstekollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 7) den försäkringsanstalt där arbetsgivare har ordnat tjänsteinnehavarens pensionsskydd eller försäkrat tjänsteinnehavaren mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar,
- 8) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad, de uppgifter som avses i 2 kap. 4 § 3 mom. 16 punkten i arbetsavtalslagen.

De uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska ges inom sju dagar och de uppgifter som avses i 3–7 punkten inom en månad från att personen anställs i tjänsteförhållande. De uppgifter som avses i 8 punkten ska ges innan tjänsteinnehavaren flyttar utomlands. De uppgifter om eventuell prøvotid och om grunderna för avlöningen som avses i 1 mom. samt de uppgifter som avses i 2 mom. 2–5 och 7 punkten kan ges genom en hänvisning till den lag eller det tjänstekollektivavtal som tillämpas i tjänsteförhållandet. Om tjänsteförhållandena upprepas behöver informationen inte ges på nytt.

Information om ändringar i uppgifterna ska ges skriftligen så snart som möjligt, dock senast när ändringen träder i kraft, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller tjänstekollektivavtal ändrats.

16 b §

Obligatorisk utbildning som ska räknas som arbetstid

Om en arbetsgivare har en skyldighet som grundar sig på lag eller tjänstekollektivavtal att erbjuda tjänsteinnehavaren utbildning för att tjänsteinnehavaren ska kunna utföra det arbete som den anställts för, ska sådan utbildning vara kostnadsfri för tjänsteinnehavaren. Dessutom ska sådan utbildning räknas som arbetstid och i den mån det är möjligt ordnas under ordinarie arbetsskift.

22 a §

Skyldighet att på begäran ge information om ett tryggare tjänsteförhållande

Arbetsgivaren ska på begäran av en deltidsanställd eller visstidsanställd tjänsteinnehavare ge ett motiverat svar om möjligheten att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt tjänsteförordnandet eller tjänsteförhållandets längd. Svaret ska ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades. Om antalet anställda hos arbetsgivaren regelbundet är högst 250, får svaret dock ges inom tre månader 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 tjänsteinnehavaren har varit anställd hos arbetsgivaren mindre än sex månader eller det har förflutit mindre än 12 månader sedan tjänsteinnehavarens föregående begäran.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om tjänsteförhållandet har inletts före ikraftträdandet av denna lag, behöver arbetsgivaren inte komplettera den skriftliga information som avses i 9 § 2 mom. med sådana uppgifter som inte krävdes före ikraftträdandet av denna lag. Om villkoren i arbetet ändras ska tjänsteinnehavaren dock informeras med iakttagande av vad som föreskrivs i 9 § i denna lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbets-
platsen (44/2006) 13 § 3 mom. 3 b punkten, sådan den lyder i lag 1330/2014, som följer:

13 §

Meddelande av anvisningar och uppmaningar

En uppmaning kan meddelas i fråga om

3) i arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag vars efterlevnad arbetarskyddsmyndig-
heten har att övervaka avsedd skyldighet att ge

b) skriftlig information om resultatet av granskningsskyldigheten i fråga om arbetstidsvillko-
ret om varierande arbetstid och de omständigheter som ligger till grund för resultatet,

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om upphävande av 148 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Genom denna lag
upphävs 148 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om upphävande av 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Genom denna lag
upphävs 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den xx xxxx 20xx

Statsminister

Sanna Marin

...minister Förnamn Efternamn

Click or tap here to enter text.

Click or tap here to enter text.