

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 deltidsanställd 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 |
| LAGFÖRSLAG | 5 |
| om ändring av arbetsavtalslagen | 5 |
| om ändring av lagen om sjöarbetsavtal | 8 |
| om ändring av arbetstidslagen | 11 |
| om ändring av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden | 12 |
| om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen | 13 |
| om upphävande av 148 § i lagen om pension för arbetstagare | 14 |
| om upphävande av 272 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar | 15 |

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 §

Obliatorisk 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 granskningsskyldigheten 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) prøvotiden, 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, begynnelsetidpunkten 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

