

DEN NYA ARBETSAVTALSLAGEN –  
VIKTIGA ÄNDRINGAR I FÖRHÅLLANDE TILL DEN GÄLLANDE LAGEN OM ARBETSAVTAL

1 kap. Allmänna bestämmelser

Tillämpningsområde och undantag (1 och 2 §)

Lagens tillämpningsområde bestäms enligt samma kännetecken för ett arbetsförhållande som i den gällande lagen om arbetsavtal (avtal, vederlag, utförande av arbete för en arbetsgivares räkning, rätt att leda och övervaka arbetet). Lagen innehåller en uttrycklig bestämmelse om undantag från tillämpningsområdet. Med avvikelse från den gällande lagen föreskrivs att arbetsavtalslagen inte tillämpas på sedvanliga fritidsaktiviteter. Utanför lagens tillämpningsområde står därmed i allmänhet bl.a. frivilligarbete som utförs för att hjälpa medmänniskor, t.ex. i handikapp- eller barnskyddslagstiftningen avsedd stödpersons- eller stödfamiljsverksamhet som ordnas inom den öppna vården i syfte att stödja barn, unga, handikappade och deras familjer liksom även sådant arbete för t.ex. ungdomar inom idrotts- och andra föreningar vilket inte utövas yrkesmässigt eller i förvärvssyfte.

Lagen tillämpas fortsättningsvid inte på offentligrättsliga anställningar, alltså t.ex. inte på kommunala tjänsteinnehavare, och inte heller på sådana avtal om arbetsprestation för vilka det finns särskilda lagbestämmelser, t.ex. i familjevårdarlagen (312/1992) och lagen om arbetsmarknadsstöd (1542/1993).

Arbetsavtalets form (3 § 1 mom.)

Arbetsavtalet kan fortfarande formuleras fritt och ingås muntligt eller skriftligt. Enligt den nya lagen kan avtalet dessutom ingås i elektronisk form (telex, teletjänster eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). De kommunala kollektivavtalen förutsätter dock att arbetsavtalen i regel ingås skriftligt. Skriftlig form är även i övrigt befogat, eftersom det enligt också enligt den nya lagen (2 kap. 4 §) nästan alltid skall ges skriftlig information om de centrala villkoren i anställningen, såvida det inte är fråga om en kortvarig anställning (se 2 kap. 4 § nedan).

Avtalstid (3 § 2 mom.)

Enligt bestämmelsen gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Huvudtypen för arbetsavtal är sålunda avtal som gäller tills vidare. Avtal för viss tid kan ingås endast om det finns grundad anledning för detta. I lagen finns inte längre någon förteckning över på vilka grunder arbetsavtal kan ingås för viss tid. Enligt motiveringarna till bestämmelsen sägs att vid bedömning av grundad anledning skall 2 § 2 mom. i den ännu gällande lagen om arbetsavtal beaktas, i vilket nämns exempel på sådana grunder med stöd av vilka arbetsavtal kan ingås för viss tid, t.ex. arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet eller någon annan anledning som är förknippad

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

med företagets verksamhet eller med det arbete som skall utföras. Enligt motiveringarna kan det inte anses tillåtet att använda visstidsavtal om arbetsgivaren har ett konstant behov av arbetskraft. I motiveringarna sägs det å andra sidan att "användningen av avtal för viss tid inte skall begränsas när det finns en i lagen avsedd grundad anledning för detta".

Liksom i den gällande lagen skall avtal för viss tid vara motiverade när det är fråga om utförande av ett visst arbete eller en viss arbetshelhet eller något sådant kortvarigt visst arbete som arbetsgivaren inte fortgående låter utföra.

Avtal för viss tid skall också kunna användas i säsongbetonade arbeten. Ett arbete betraktas som säsongbetonat om det utförs endast under en viss tid av året eller om arbetsmängden väsentligt ökar under vissa förutsebara tidsperioder. Arbetet kan också betraktas som säsongbetonat om behovet av tillfällig arbetskraft endast är kortvarigt. I motiveringarna sägs att "om arbetsgivaren däremot upprepade gånger låter utföra arbete under t.ex. nio till tio månader om året, kan arbetet inte anses vara säsongbetonat". Vid prövning av rätten att ingå ett avtal för viss tid skall enligt regeringspropositionen då "beaktas huruvida arbetsgivaren har möjlighet att bl.a. med hjälp av en omorganisering av arbetet eller en differentiering av semestertiderna erbjuda arbetstagarna annat arbete för den kvarstående korta intervallen eller att i arbetsavtalet komma överens om ett kortvarigt avbrott i arbetet och lönebetalningen".

Detta torde innebära att man även kunde beakta en viss slags säsongbetoning också i arbetsavtal som gäller tills vidare. Om man t.ex. vet om på förhand att det inte finns arbete i juli–augusti, torde man kunna ta in en uttrycklig bestämmelse om detta i arbetsavtalet

Behov av vikarier kan fortsättningsvis utgöra en grund för tidsbundna arbetsavtal. Orsaken till att en vikarie behövs kan vara vilken frånvaro eller ledighet som helst, t.ex. vårdledighet, studieledighet, semester eller någon annan motsvarande frånvaro.

Vikariatet skall specificeras i enlighet med den frånvarande ordinarie arbetstagaren och dennes arbetsuppgifter. Även om vikariatet baserar sig på att någon arbetstagare tillfälligt är frånvarande, behöver en arbetstagare som kommer utifrån inte nödvändigtvis utföra precis samma arbete som den som är ledig. Arbetsgivaren kan omfördela arbetet genom interna vikariatarrangemang. Arbetsgivarens behov av extra arbetskraft bör dock i grund och botten bero på någon arbetstagares frånvaro.

I den nya lagen, liksom i den gällande, sägs att om ett arbetsavtal på initiativ av arbetsgivaren ingåtts för viss tid utan lagenligt orsak anses det gälla tills vidare. Om ett arbetsavtal för viss tid däremot ingås på begäran av arbetstagaren, behövs ingen annan grundad anledning.

I den nya lagen ingår liksom i den gällande ett uttryckligt förbud mot att utan grundad anledning upprepade gånger i följd ingå avtal för viss tid.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Enligt motiveringarna i propositionen anses det dock inte vara fråga om förbjudna på varandra följande avtal för viss tid t.ex. om en arbetsgivare erbjuder en vikarie ett nytt vikariat i form av ett avtal för viss tid. I motiveringarna sägs också att det i detta fall förutsätts att arbetsgivaren inte med flera på varandra följande visstidsavtal försöker kringgå det skydd som hänför sig till avtal som gäller tills vidare. Vidare sägs att om en arbetsgivares behov av arbetskraft kan bedömas vara konstant, anses det inte finnas lagenlig grundad anledning att ingå flera på varandra följande visstidsavtal i samma arbete.

#### Prövotid (4 §)

Bestämmelsen om provotid har ändrats något. I bestämmelsen sägs uttryckligen att provotiden börjar då arbetet inleds. Provotidens maximala längd har begränsats för tidsbundna anställningar som varar mindre än 8 månader. Provotiden under sådana anställningar får vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller.

I motiveringarna till regeringspropositionen sägs att villkoret om provotid inte kan fogas till sådana på varandra följande arbetsavtal som ingås mellan samma avtalsparter om det i arbetsavtalen har avtalats om samma eller likartade arbetsuppgifter. Om arbetsavtalet däremot förnyas till följd av avsevärda förändringar i arbetstagarens arbetsuppgifter eller ställning, kan det i vissa fall vara motiverat att tillämpa ny provotid.

Om parterna under anställningstiden avtalar om väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, skall de kunna komma överens om en ny provotid. I så fall har provotiden endast den betydelsen att arbetsgivaren kan låta arbetstagaren återgå till sina tidigare uppgifter. Med andra ord skulle provotiden i detta fall inte innebära att bägge parterna under provotiden har rätt att häva arbetsavtalet.

#### Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd (5 §)

Enligt den nuvarande lagen har anställningen ansetts fortlöpande om den grundar sig på sådana separata arbetsavtal för viss tid som följer på varandra utan avbrott. Om det uppstått ett avbrott mellan de olika tidsbundna arbetsavtalen, har det ansetts vara fråga om olika anställningar, också om avbrottet varit kort.

Den nya bestämmelsen föreskriver att om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms. Enligt propositionen skulle anställningsförmånerna, t.ex. intjänandet av semester eller löneförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd bestämmas på samma sätt som i ett anställningsförhållande som fortgått utan avbrott. Ingen lön betalas dock för avbrottstiderna, då inget arbetsavtal varit i kraft. Även om anställningen anses fortgå utan avbrott med tanke på

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

förmånerna, ändras tidsbundna avtal inte till avtal som gäller tills vidare, såvida det funnits en lagenlig grundad anledning att ingå avtal för viss tid.

Ett faktum som gör det svårt att tillämpa bestämmelsen är att längden på ett "kort avbrott" inte definierats lagen. I motiveringarna till propositionen sägs att "Redan i syfte att förhindra att bestämmelserna kringgås har det inte ansetts motiverat att mätt i kalendertid exakt fastställa längden av dylika korta avbrott mellan flera avtal för viss tid." I motiveringarna sägs vidare att avbrottets längd skall avgöras från fall till fall när de anställningsförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd blir aktuella. Inte heller i motiveringarna finns något som helst exempel som kunde ge ens en ungefärlig bild av lagstiftarens syfte. I praktiken kan ett avbrott på mer än några dagar knappast anses som ett kort avbrott. Genom ett kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan man dock avvika från denna bestämmelse i 1 kap. 5 §. Då kan man exempelvis avtala om den exakta längden på ett kort avbrott.

#### Överlåtelse av rörelse (10 §)

I den nya arbetsavtalslagen ingår en definition på överlåtelse av rörelse: "Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad". I den gällande lagen om arbetsavtal finns ingen sådan definition. Definitionen har till sitt innehåll avsetts motsvara direktivet om överlåtelse av verksamheter (97/187/EEG) och ändringen av direktivet (98/50/EG) samt EG-domstolens rättspraxis i fråga om dessa direktiv.

## 2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

### Allmän förpliktelse (1 §)

Enligt denna nya bestämmelse skall arbetsgivaren genom sin verksamhet främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Med det sistnämnda avses t.ex. åtgärder som främjar ett gott arbetsklimat. Dessutom skall arbetsgivaren i fråga om enskilda anställningar se till att arbetstagaren kan klara av sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras. Med detta avses t.ex. handledning, inskolning eller utbildning, beroende på de krav som förändringarna ställer. Dessutom skall arbetsgivaren i mån av möjlighet även i övrigt främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas så att han eller hon kan avancera i yrket.

### Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande (2 §)

Bestämmelsen om diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande av arbetstagare har formulerats lite annorlunda än i den gällande lagen. Jämfört med den nuvarande kravnivån har sakinnehållet dock inte ändrats.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Nytt är att det i 2 mom. sägs uttryckligen att det i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid inte enbart på grund av avtalstiden eller arbetstidens längd får tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Enligt propositionen är syftet med bestämmelsen inte att förhindra att arbetstagare särbehandlas i förhållande till varandra, om det objektivt sett finns ett godtagbart skäl till detta. Det skulle t.ex. fortfarande vara godtagbart att tillämpa sporrande lönesystem, förutsatt att fastställandet av lönen enligt ett sådant system inte påverkas av diskriminerande eller andra ovidkommande skäl. Kravet på lika behandling skulle inte heller överträdas i situationer där det till följd av arbetets karaktär eller arbetsförhållandena finns en godtagbar orsak att särbehandla en arbetstagare.

#### Information om de centrala villkoren i arbetet (4 §)

En skriftlig utredning skall ges om arbetsavtalet gäller tills vidare eller avsikten är att det skall gälla för en viss tid som överstiger en månad. Informationsskyldigheten gäller de villkor enligt bestämmelsen som inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet. Informationen skall ges senast före utgången av den första lönebetalningsperioden. Med avvikelse från den gällande lagen om arbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att ge ovan nämnda information även då samma avtalsparter upprepade gånger och på samma villkor ingår arbetsavtal för viss tid som understiger en månad. Informationen skall i så fall ges senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes.

Förteckningen över omständigheter som skall framgå har utökats något. Nya är bl.a.:

- arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- grunden för att avtalet ingåtts för viss tid,
- provotiden,
- en utredning om de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen, om arbetstagaren inte har någon permanent plats där arbetet utförs,
- de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms.

#### Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete (5 §)

Enligt 42 b § i den gällande lagen om arbetsavtal skall arbete erbjudas sådana deltidsanställda som önskar heltidsarbete. Enligt den nya lagen skall merarbete erbjudas alla de deltidsanställda som anses vara lämpliga för de lediga arbetsuppgifterna. Om arbetsavtalet likväl på arbetstagarens initiativ och önskan har ingåtts på deltid eller arbetstagaren på något annat sätt har meddelat arbetsgivaren att han eller hon inte är intresserad av ökad arbetstid, är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda merarbete.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Jämfört med den gällande lagen förbättras de deltidsanställdas ställning genom att skyldigheten att erbjuda deltidsanställda merarbete går före skyldigheten att erbjuda arbete åt dem som arbetsgivaren sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl, dvs. den så kallade återanställningsskyldigheten (6 kap. 6 § i den nya lagen).

Information om platser som blir lediga (6 §)

Ny förpliktelse enligt vilken arbetsgivaren skall informera om platser som blir lediga och om nya platser så att visstidsanställda och deltidsanställda har samma möjligheter som ordinarie arbetstagare och heltidsanställda att söka dessa platser.

Paragrafen förutsätter inte att arbetsgivaren internt skall informera om alla platser som blir lediga. Om arbetsgivaren har haft som praxis att informera om lediga platser, skall informationen riktas jämbördigt till alla arbetstagargrupper.

Allmänt bindande verkan, fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet (7 och 8 §)

En arbetsgivare som inte enligt lagen om kollektivavtal är bunden av ett kollektivavtal eller, om det kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av har ingåtts med någon annan än en riksomfattande arbetstagarorganisation, är skyldig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom verksamhetsområdet, om det finns ett sådant avtal. I den nya lagen har begreppet allmänt bindande kollektivavtal fått en ny definition: det skall vara fråga om ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen.

Hur representativt avtalet är bedöms utifrån statistiska uppgifter. Dessutom beaktas den krets som enligt lagen om kollektivavtal är bunden till kollektivavtalet, hur vedertagen kollektivavtalsverksamheten är i branschen, den allmänna organiseringsnivån på bägge sidor i branschen, antalet anställda som enligt lagen om kollektivavtal är bundna till andra kollektivavtal samt syftet med kollektivavtalens allmänt bindande verkan såsom en betydande aktör med tanke på tryggheten av minimivillkoren i arbetet för sådana arbetstagare som är anställda hos icke-organiserade arbetsgivare. Om cirka hälften av arbetstagarna inom branschen omfattas av ett kollektivavtal, skall kollektivavtalet anses vara representativt. Representativiteten bestäms då på basis av den krets som enligt lagen om kollektivavtal är bunden till kollektivavtalet.

I den nya lagen (7 § 3 mom.) föreskrivs också uttryckligen om förhållandet mellan ett allmänt bindande kollektivavtal och ett s.k. normalt bindande kollektivavtal. I bestämmelsen sägs att en arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal är skyldig att iaktta ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, utan hinder av det allmänt bindande kollektivavtalet får tillämpa bestämmelserna i det "normalt bindande" kollektivavtalet.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Med avvikelse från den gällande lagen skall ett kollektivavtals allmänt bindande verkan fastställas genom myndighetsförfarande. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan, som tillsätts av statsrådet för fem år i sänder, fastställer huruvida ett riksomfattande kollektivavtal är representativt inom området i fråga. Ändring i nämndens beslut kan sökas hos arbetsdomstolen. Bestämmelser om fastställandet finns i en särskild lag, lagen om fastställande av kollektivavtals bindande verkan (56/2001).

Bestämmelserna om allmänt bindande verkan har knappast någon praktiskt betydelse för kommunsektorn, eftersom kommunerna och samkommunerna är bundna till normalt bindande kollektivavtal som ingåtts mellan Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna, som är riksomfattande arbetstagarorganisationer. Dessutom sägs det uttryckligen i motiveringarna till propositionen att man inte heller befattar sig med den i rättspraxis vedertagna tolkningen att kollektivavtal som ingås på den offentliga sektorn inte anses vara allmänt bindande för den privata sektorn samt att kollektivavtal som ingås på den privata sektorn inte anses vara allmänt bindande för den offentliga sektorn.

Kollektivavtal som skall tillämpas i fråga om hyrda arbetstagares anställningsförhållanden (9 §)

Denna nya bestämmelse föreskriver att en arbetsgivare som hyrt ut en arbetstagarare skall i fråga om den uthyrdas arbetsförhållande iaktta åtminstone I) det kollektivavtal som är normalt bindande för arbetsgivaren, förutsatt att den ena parten i avtalet är en riksomfattande arbetstagarförening. Om det inte finns något sådant iakttas II) det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren på basis av allmänt bindande verkan. Om det inte finns några ovan nämnda kollektivavtal skall den arbetsgivare som hyrt ut arbetskraft iaktta minst III) ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för användarföretaget och där den ena parten är en riksomfattande arbetstagarförening. Om det inte heller finns något sådant, iakttas IV) bestämmelserna i det kollektivavtal som är bindande för användarföretaget på basis av avtalets allmänt bindande verkan.

Lön för sjukdomstid (11 §)

Arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön förlängs. Arbetsgivaren blir skyldig att betala lön för 9 vardagar i stället för 7, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar. Också denna bestämmelse har ringa betydelse för kommunsektorn, eftersom sjuklönen i huvudsak avtalats på annat sätt i de kommunala kollektivavtalen (undantag är t.ex. timavlönade lantbruksavbytare).

Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete (12 §)

Arbetsgivarens skyldighet att betala lön förkortas till 7 dagar (nu 2 veckor) i fall där en arbetstagarare blir utan arbete på grund av andra arbetstagares stridsåtgärder som är oberoende av arbetsavtalsparterna. Stridsåtgärden

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

får inte inverka på arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden.

### 3 kap. Arbetstagarens skyldigheter

Kapitlet om arbetstagarens skyldigheter innehåller vissa ändringar jämfört med den gällande lagen. Bestämmelsen i 1 §, som gäller arbetstagarens allmänna skyldigheter avviker till formuleringen från 13 § i den gällande lagen, men avsikten har inte varit att ändra innehållet i sak. I 3 kap. 3 § finns bestämmelser om förbud för arbetstagaren att idka verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Bestämmelsen motsvarar i stor utsträckning innehållet i den gällande lagen och rådande rättspraxis. I 3 § ingår nu ett uttryckligt förbud för arbetstagaren att medan anställningen varar vidta förberedande åtgärder för konkurrerande verksamhet. I § 4 som gäller affärs- och yrkeshemligheter finns nu en bestämmelse enligt vilken arbetstagarens skyldighet att hemlighålla arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter fortgår också efter att anställningen upphört, om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen.

I 5 §, som gäller konkurrensförbudsavtal, har den grupp arbetstagare i ledande ställning som inte omfattas av konkurrensförbudsavtalets begränsningar utvidgats.

### 4 kap. Familjeledighet

Bestämmelserna om familjeledighet reviderades 1998 och de har som sådana tagits med i kap. 4 i den nya arbetsavtalslagen.

### 5 kap. Permittering

Definition av och grunder för permittering (1 och 2 §)

Syftet med permittering är att ge arbetsgivaren möjlighet att anpassa sin verksamhet till de rådande verksamhetsbetingelserna. Permitteringen grundar sig alltid på arbetsgivarens beslut eller ett avtal på initiativ av arbetsgivaren, enligt vilket utförandet av arbetet och betalningen av lön tillfälligt avbryts medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de lagliga grunderna föreligger får arbetsgivaren, liksom nu, permittera en arbetstagare antingen tills vidare eller för viss tid genom att helt avbryta arbetet eller genom att förkorta den ordinarie arbetstiden i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen. Om initiativet att avbryta arbetet och lönebetalningen kommer från arbetstagaren och baserar sig på hans eller hennes behov, är det inte fråga om permittering enligt lagen, utan om arbetsledighet.

Permitteringen skall grunda sig på ekonomiska orsaker eller produktions-skäl. Med avvikelse från den gällande lagen får en arbetstagare däremot inte permitteras på uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person och inte heller på den grunden att arbetsavtalet skulle kunna hävas. Fr.o.m. 1.6.2001 är det alltså inte längre möjligt att använda permittering som disciplinåtgärd. Arbetsgivaren får alltså permittera en arbetstagare endast om a) det enligt arbetsavtalslagen finns en grund för att säga upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktions-skäl eller b) om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete



Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte skäligen kan ordna annat lämpligt arbete eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. I det senare fallet kan permitteringen, liksom även nu, pågå i högst 90 dagar.

Enligt 5 kap. 2 § 2 mom. får arbetsgivaren och arbetstagaren medan anställningen varar avtala (på initiativ av arbetsgivaren) om permittering på viss tid och om hur den skall genomföras på arbetsplatsen, då det behövs på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation. Enligt motiveringarna i regeringspropositionen kan avtal om sådan permittering ingås endast från fall till fall medan anställningen varar och inte t.ex. när arbetsavtal ingås.

Arbetsgivarens permitteringsrätt utvidgas till att med avvikelse från den gällande lagen även omfatta en del visstidsanställda arbetstagare. Fr.o.m. 1.6.2001 kan också en visstidsanställd som vikarierar för en ordinarie arbetstagare permitteras, förutsatt att arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon var i tjänst. Enligt lagmotiveringarna skall det särskilda skydd för en ordinarie arbetstagare som grundar sig på lag eller en kollektivavtalsbestämmelse, t.ex. permitteringsordningen (se AKTA kap. VIII § 2 mom. 3 och TIM-AKA § 3 punkt 4) i detta fall inte beaktas.

I 2 § 4 mom. finns en uttrycklig bestämmelse om permitteringskydd för förtroendemän. Permittering är möjlig bara på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom. Huvudprincipen är att förtroendemän och förtroendeombud permitteras sist, förutsatt att de har sådan yrkesskicklighet och erfarenhet att de kan klara av det arbete som skall utföras. Bestämmelsen stämmer överens med rådande rättspraxis.

#### Förhandsinformation och hörande av arbetstagare (3 §)

Förhandsinformationen motsvarar till sina grunder förhandsmeddelandet om permittering enligt den gällande lagen. De kommunala kollektivavtalens bestämmelser om förhandsmeddelande om permittering och utredningsförfarande ersätter förhandsinformationen och hörandet enligt arbetsavtalslagen.

#### Meddelande om permittering (4 §)

Meddelandet om permittering skall ges personligen (skriftligt eller muntligt). Är detta inte möjligt kan det skickas per brev eller elektroniskt. Tiden för meddelandet är fortfarande 14 dagar. I de kommunala kollektivavtalen har tiden dock avtalats till 1 månad. Den part som åberopar meddelandet skall bevisa tidpunkten för när meddelandet om permittering har kommit till mottagarens kännedom. När ett meddelande om permittering sänds per brev eller i elektronisk form iakttas inte regeln enligt 9 kap. 4 § (se nedan) om att meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom inom en vecka efter att det skickats, vilket gäller vid meddelande om upphävande av arbetsavtal.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

#### Återupptagande av arbetet efter permittering (6 §)

En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid. Avsikten med den nya bestämmelsen är att främja arbetstagarens möjligheter att ta emot annat arbete under en permittering utan att bli tvungen att bryta mot sina förpliktelser gentemot den ordinarie arbetsgivaren när arbetstagaren återgår till arbetet eller mot den tillfällige arbetsgivaren när arbetstagaren säger upp sig.

#### Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande (7 §)

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren liksom tidigare rätt till lön under uppsägningstiden. Arbetsgivaren får dock avdra endast 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden, och bara om tiden för meddelande om permittering har varit längre än 14 dagar. Enligt den gällande lagen får arbetsgivaren avdra hela lönen för tiden för meddelande om permittering från lönen under uppsägningstiden.

Om arbetstagaren säger upp sig efter att permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden i enlighet med stycket ovan. I den nya lagen har man slopat bestämmelsen om att arbetsgivaren har rätt att erbjuda en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som sagt upp sitt arbetsavtal arbete för den tid som motsvarar uppsägningstiden inom en vecka från det att arbetstagaren sagt upp sitt arbetsavtal. Enligt de gamla bestämmelserna måste arbetstagaren med risk för att gå miste om sin lön för uppsägningstiden ta emot det arbete som arbetsgivaren erbjöd.

### 6 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

#### Avtal för viss tid (1 §)

Bestämmelserna om tidsbundna avtals upphörande motsvarar den gällande lagen såtillvida att ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan när fem år förflutit från uppgörandet av avtalet liksom tidigare sägas upp av arbetstagaren, men nu också av arbetsgivaren. Vid uppsägningen skall samma grunder och förfarande iakttas som vid uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Enligt propositionen kan man avtala om uppsägningsvillkor som fogas till ett avtal för viss tid så, att arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden, om inte någondera parten säger upp avtalet före detta. Arbetsgivaren skall vid uppsägning av ett arbetsavtal iakttä lagenliga uppsägningsgrunder samt lag- eller kollektivavtalsenliga uppsägningstider och uppsägningsförfaranden.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Arbetsavtal som ingåtts tills vidare och uppsägningstider (2 och 3 §)

Uppsägningstiderna ändras. De nya uppsägningstiderna har införts i kollektivavtalen (AKTA, TIM-AKA).

Bestämmelserna om försummelse att iaktta uppsägningstid (4 §) och om tyst förlängning av avtalsförhållandet (5 §) motsvarar bestämmelserna i den gällande lagen.

Skyldighet att återanställa (6 §)

Den s.k. återanställningsskyldigheten vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl och vid saneringsförfarande utvidgas till att omfatta också förvärvare av rörelse, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphör före överlåtelsen.

I övrigt motsvarar bestämmelsen 42 a § i den gällande lagen om arbetsavtal, där det sägs att en arbetsgivare som av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl eller i samband med saneringsförfarande sagt upp en arbetstagare skall erbjuda denne arbete om arbetsgivaren inom 9 månader efter att arbetsavtalet upphörde behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som arbetstagaren utfört och arbetstagaren fortfarande är arbetssökande hos Arbetskraftsbyrån. Skyldigheten att erbjuda merarbete till deltidsanställda går före återanställningsskyldigheten (se s. 6).

## 7 kap. Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Allmän bestämmelse (1 §)

Uppsägningsgrunderna skall vara sakliga och vägande (jfr hävningsgrund: synnerligen vägande). Detta gäller såväl skäl som beror på arbetstagaren som ekonomiska orsaker och produktionsskäl. Avsikten med den nya bestämmelsen är inte att ändra på de minimikrav som i rättspraxis antagits för uppsägningsgrunderna.

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person (2 §)

Bestämmelsen innehåller en allmän beskrivning av sakliga och vägande grunder. Uppsägningsgrunderna har angetts exaktare än i den nu gällande lagen. Grunderna kan på sätt och vis indelas i två grupper: a) arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett så allvarligt brott mot eller försummelse av de förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag att detta inverkar väsentligt på förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller b) det har skett en så väsentlig förändring i arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar att han eller hon inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter och inte heller kan erbjudas annat arbete.

Vid uppsägning som beror på arbetstagarens person skall arbetsgivaren i regel först ge en varning, och om arbetstagaren trots varningen inte rättar

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

till sitt förfarande kan han eller hon sägas upp. Också när arbetstagaren sägs upp på grund av sin person skall arbetsgivaren i samband med hörandet reda ut om uppsägning kan undvikas genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att arbetstagaren även utan varning borde ha insett att förfarandet var klandervärt, förutsätter uppsägningen ingen varning. Arbetsgivaren behöver inte heller utreda möjligheterna till omplacering om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet.

Strejk kan vara en grund för uppsägning om den strider mot lagen om kollektivavtal och den har inletts utan arbetstagarorganisationens beslut eller medverkan (helhetsbedömning, liksom alltid vid uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person).

Uppsägning av ekonomiska orsaker, produktionsskäl eller på grund av omorganisering av verksamheten (3 §)

I fråga om uppsägningsgrunder av ekonomiska orsaker och produktionsskäl har nuvarande rättspraxis tagits med i lagen, och listan över fall då uppsägningsgrund inte föreligger har förkortats.

Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning (4 §)

Skyldigheten att erbjuda arbete vid uppsägningar av ekonomiska orsaker, produktionsskäl eller till följd av omorganisering av verksamheten utvidgas till att omfatta företag och sammanslutningar där arbetsgivaren har bestämmande inflytande, om företagets verksamhet särskilt i personalfrågor står tillräckligt nära varandra (baserar sig på nuvarande rättspraxis).

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse (5 §)

Allmänna uppsägningsgrunder iakttas också i samband med överlåtelse av rörelse. I den nya lagen finns inte längre någon särskild uppsägningsgrund som skulle basera sig på överlåtelse av rörelse.

Förvärvarens ansvar (6 §)

Ny bestämmelse om arbetsgivarens ansvar i situationer då arbetstagarens anställningsvillkor ändras avsevärt vid överlåtelse av en rörelse och arbetsavtalet därför sägs upp. Arbetsgivaren är ansvarig för att anställningen upphör. Ansvaret beror på hurdana förändringar som ligger till grund för uppsägningen. I detta fall anses arbetsavtalet anses inte har upphört av en orsak som beror på arbetstagaren.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

### Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare (9 §)

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet.

Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagares arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på dessa omständigheter, såvida arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan.

Med avvikelse från den gällande lagen utgör graviditet eller familjeledighet dock inte längre något hinder för uppsägning av arbetsavtalet (när familjeledigheten börjar eller medan den pågår) av skäl som har samband med arbetstagarens person, om grunden inte på något sätt har att göra med att arbetstagaren är gravid eller familjeledig.

Ekonomiska orsaker och produktionsskäl kan utgöra en grund för uppsägning under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. I sådana fall är det alltså möjligt att säga upp arbetstagaren så, att uppsägningstiden och anställningsförhållandet upphör när verksamheten slutar helt. Anställningen kan alltså upphöra också under ledigheten.

I övriga fall, dvs. om verksamheten fortsätter, är det möjligt att säga upp en familjeledig arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl endast efter att arbetstagaren återvänder till arbetet (efter ledigheten). Uppsägningstiden börjar alltså löpa tidigast då familjeledigheten upphört. Det är dock möjligt att inleda åtgärder som föregår uppsägning, t.ex. utredningsförfarande (AKTA kap. 9 § 3, TIM-AKA § 4 punkt 3) redan under familjeledigheten.

Om en gravid arbetstagares arbetsavtal sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl just innan moderskapsledigheten börjar, skall arbetsgivaren kunna visa att uppsägningen inte beror på att arbetstagaren är gravid. Det samma gäller anställda som utnyttjar andra familjeledigheter.

### Uppsägning av förtroendemän (10 §)

När en förtroendemän sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl har det inte längre någon betydelse om en majoritet av de arbetstagare förtroendemannen representerar ger sitt samtycke: förtroendemannen kan sägas upp endast om arbetet upphör helt och det inte kan ordnas annat lämpligt arbete eller utbildning för andra arbetsuppgifter. Ändringen har beaktats i de kommunala kollektivavtalen.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

## 8 kap. Hävning av arbetsavtal

### Hävningsgrund (1 §)

Det finns inte längre någon lista med exempel på hävningsgrunder. Avsikten har dock inte varit att ändra den vedertagna rättspraxisen om hävningsgrunderna.

### När hävningsrätten förfaller (2 §)

Hävningstiden förlängs till 14 dagar. Hävningsrätten förfaller alltså om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om hävningsgrunden. Tidsfristen räknas från den tidpunkt då arbetsgivaren respektive arbetstagaren fick en på fakta grundad uppgift om de orsaker som ligger till grund för hävningen.

Om ett beslut om hävning av ett arbetsavtal i ett offentligt samfund fattas av ett organ med många ledamöter, upphör hävningsgrunden inte om förslaget till hävning har tillställts det behöriga organet inom utsatt tid. Organet skall behandla saken utan onödigt dröjsmål. Tidsfristen torde börja löpa efter att arbetstagarens chef, dvs. arbetsgivarens representant, fått kännedom om hävningsgrunden.

Om meddelandet om hävning inte kan ges personligen, kan det också skickas per brev eller i elektronisk form. När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev eller i elektronisk form tillämpas 9 kap. 4 § 3 mom. i den nya lagen där det sägs att rätten att häva arbetsavtalet under prövotid (också enligt nuvarande lag) och de "vanliga" grunder för upphävande som avses i 8 kap. 1 § (nytt) anses ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

Bestämmelsen om rätten att anse arbetsavtalet hävt (3 §) stämmer överens med motsvarande bestämmelse i den gällande lagen.

## 9 kap. Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

### Åberopande av uppsägningsgrund (1 §), hörande av arbetstagare och arbetsgivare (2 §) och arbetsgivarens upplysningsplikt (3 §)

Bestämmelserna motsvarar till sitt innehåll den gällande lagen om arbetsavtal. I kommunerna och samkommunerna iakttas i stället för 9 kap. 3 § bestämmelserna om utredningsförfarande i de kommunala kollektivavtalen (AKTA kap IX § 3 och TIM-AKA § 4 punkt 3).

### Meddelande om upphävande (4 §) och meddelande om grunderna för upphävandet (5 §)

Om det inte är möjligt att meddela arbetstagaren personligen, kan meddelandet om upphävandet förutom per post nu också skickas elektroniskt

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

(telefax, teletjänst eller e-post, ej textmeddelande på mobiltelefon). Ett meddelande per post eller i elektronisk form anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. (Undantag semester och utjämningsledighet på minst 2 veckor, liksom även i den nuvarande lagen).

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt meddelande om alla uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet upphävts (enligt nuvarande lag huvudpunkterna).

Domstolen har inte längre någon skyldighet (47g § i den gällande lagen) att utreda om det vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren finns förutsättningar för att fortsätta arbetsförhållandet eller att återuppta ett redan avslutat arbetsförhållande. I den nya lagen finns ingen sådan bestämmelse.

## 12 kap. Skadeståndsskyldighet

### Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal (2 §)

För situationer där arbetsgivaren upphävt ett arbetsavtal i strid med grunderna i arbetsavtalslagen finns det i den nya lagen ett enda ersättningssystem i stället för två, dvs. ej längre olika system vid upphävande på individuella respektive kollektiva grunder. Huvudregel: arbetsgivaren skall betala minst 3 och högst 24 månaders lön (för förtroendemän högst 30 månaders lön). Minimiersättningen gäller dock inte hävning under prövotid enligt 1 kap. 4 §, hävning enligt 8 kap. 1 § (förutsatt att arbetsgivaren haft en uppsägningsgrund enligt 7 kap. 2 §) och inte heller uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl.

### Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning (3 §)

Från en ersättning för ogrundat upphävande av en arbetstagares arbetsavtal skall till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

- 1) 75 % av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenning som betalats för tiden i fråga
- 2) 80 % av den grunddagpenning som betalats för tiden i fråga
- 3) i sin helhet det arbetsmarknadsstöd som betalats för tiden i fråga.

Arbetsgivaren åläggs att till arbetslöshetsförsäkringsfonden/Folkpensionsanstalten betala det belopp som skall dras av ersättningen. Arbetsgivarens ersättningsskyldighet nedsätts alltså inte längre såsom enligt nuvarande rättspraxis på grund av att arbetstagaren fått arbetslöshetsdagpenning.

Samma principer gäller också vid förlikning.

Vartiainen-Hynönen

23.3.2001

Det som sagts ovan tillämpas också på skadestånd för ogrundad permittering.

### 13 kap. Särskilda bestämmelser

#### Förtroendeombud (3 §)

Bestämmelsen har ingen praktisk betydelse för kommunerna och samkommunerna, eftersom arbetstagarna har förtroendemän som valts enligt kollektivavtalen. Då behövs inget förtroendeombud.

#### Bestämmelsernas tvingande natur och avvikelser genom kollektivavtal (6 och 7 §)

Den allmänna utgångspunkten i lagen är att bestämmelserna är tvingande. Om man kan avvika från en bestämmelse genom arbets- eller kollektivavtal framgår det direkt av bestämmelsen i fråga eller av 13 kap. 7 §.

Den nya lagen ger större möjligheter än den gällande att avtala om något annat genom ett kollektivavtal som slutits mellan de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna. Dessa organisationer kan avtala om avvikelser från t.ex. anställningsförmåner vid visstidsanställningar som följer på varandra med korta avbrott (1 kap. 5 §), arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete (2 kap. 5 §) eller skyldigheten att återanställa arbetstagare (6 kap. 6 §).

#### Tid för väckande av talan (9 §)

Ny bestämmelse: Rätten till fordran enligt arbetsavtalslagen förfaller när anställningen upphör, om talan inte väcks inom 2 år från det att anställningen upphörde. Begränsningen gäller inte ersättning för en personskada som åsamkats en arbetstagare. (Motsvarande ändring har gjorts i arbetstidslagen.)

### 14 kap. Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

Enligt övergångsbestämmelsen kan arbetsgivaren också efter att den nya lagen trätt i kraft tillämpa från lagen avvikande kollektivavtalsbestämmelser som sådana ända till avtalsperiodens slut, om kollektivavtalet ingåtts innan lagen trädde i kraft och avtalsbestämmelserna inte ändras innan avtalsperioden går ut.

De kommunala kollektivavtalen trädde i kraft 1.2.2001, alltså före arbetsavtalslagens ikraftträdande 1.6.2001. Avtalsbestämmelserna får alltså tillämpas ända till 31.1.2003, även om de skulle avvika från bestämmelserna i arbetsavtalslagen.