

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 22 maj 2018

377/2018

Lag om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten, 11 § och 17 § 1 mom.
samt 13 kap. 7 § 1 mom.,
sådana de lyder, 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten, 11 § och 17 § 1 mom. i lag 1448/2016
samt 13 kap. 7 § 1 mom. i lag 1467/2016, samt
fogas till 1 kap. en ny 11 § och till 6 kap. en ny 4 a § som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

11 §

Villkor om varierande arbetstid

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

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

Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte på initiativ av arbetsgivaren avtalas att vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. 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. 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.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå

9) den tillämpade arbetstiden; i fråga om varierande arbetstid som avtalats på initiativ av arbetsgivaren ska det dessutom ges en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det för arbetsgivaren uppstår behov av arbetskraft,

11 §

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

Vid varierande arbetstid uppstår rätt till lön för sjukdomstid enligt 1 mom., om ett arbetsskift som infaller under tiden för arbetsoförmågan har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, om det på annat sätt har överenskommit om arbetsskiftet eller om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon haft arbetsförmåga. Lönen för sjukdomstid bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår sjukdomstidens början i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

17 §

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

4 a §

Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid

Om det i arbetsavtalet har överenskommits om varierande arbetstid och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen. Ersättningsskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen varat mindre än en månad. Lönen för uppsägningstiden bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de sex månader som föregår uppsägningen i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

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

- 1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,
- 2) i 1 kap. 11 § 3 mom. om skyldighet att förhandla,
- 3) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,
- 4) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,
- 5) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,
- 6) om grunderna för sådan permittering som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte om förlängning av maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten,
- 7) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,
- 8) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering,
- 9) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,
- 10) i 6 kap. 4 a § om grunden för bestämmande av inkomstbortfall som ersätts,
- 11) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,
- 12) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,
- 13) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning,
- 14) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2018.

Om ett arbetsavtal som innehåller ett villkor om varierande arbetstid har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet lämna sådan information om arbetstiden som avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 9 punkten. Om ett villkor om varierande arbetstid som överenskommits före ikraftträdandet av denna lag inte uppfyller villkoren i 1 kap. 11 §, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet

377/2018

erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Helsingfors den 18 maj 2018

Republikens President
Sauli Niinistö

Arbetsminister Jari Lindström