

**Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om förbättring av arbetstagarens ställning vid varierande arbetstid**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen samt lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras.

Syftet med de föreslagna lagarna är att förbättra ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid och säkerställa att bestämmelserna om anställningstrygghet verkställs på ett effektivt sätt i fråga om dem. Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan minimitiden och maximitiden i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete. I arbetslivet kallas sådana avtal ofta för nollavtal och sådana arbetstagare för arbetstagare som kallas till arbete vid behov.

Användningsområdet för avtal med varierande arbetstid ska begränsas till situationer där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Dessutom ska arbetsgivaren vid tillämpning av avtal med varierande arbetstid ge arbetstagaren en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. Arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid ska säkerställas på ett sådant sätt att arbetsgivaren inte genom ensidiga arbetsledningsåtgärder ska kunna inverka på deras belopp. En arbetstagare med varierande arbetstid ska vid utarbetandet av arbetsskiftsförteckningen ges tillfälle att meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete, om arbetsgivaren vill erbjuda arbetstagaren arbete på ett sätt som överstiger minimiarbetstiden. Dessutom kommer en arbetstagare med varierande arbetstid i fortsättningen inte att kunna ge samtycke till mertidsarbete för en obegränsad tid.

Enligt förslaget ska i de bestämmelser i lagen om utkomstskydd för arbetslösa som gäller lämnande av arbetet och vägran att ta emot arbete under vissa förutsättningar beaktas situationer där det de facto inte har funnits arbete att erbjuda eller där den lön som betalas för arbetet blir låg.

Lagarna avses träda i kraft den 1 juni 2018.

---

**INNEHÅLL**

|  |    |
|--|----|
| PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....  | 1  |
| INNEHÅLL .....   | 2  |
| ALLMÅN MOTIVERING .....  | 4  |
| 1 INLEDNING.....   | 4  |
| 2 NULÄGE .....   | 5  |
| 2.1 Lagstiftning och praxis.....   | 5  |
| Ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid i lagstiftningen .....                   | 5  |
| När den iakttagna arbetstiden etableras och blir ett bindande arbetstidsvillkor .....          | 6  |
| Ramavtalsarrangemang .....   | 7  |
| Utkomstskydd för arbetslösa.....   | 7  |
| 2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU.....              | 8  |
| 2.3 Bedömning av nuläget .....   | 10 |
| Antalen nollavtal .....  | 10 |
| Behov av avtal med varierande arbetstider .....  | 10 |
| Missförhållanden i samband med avtal som baserar sig på varierande arbetstid....               | 11 |
| Utkomstskydd för arbetslösa.....   | 13 |
| 2.4 Ärendets tidigare skeden.....  | 13 |
| 3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN .....  | 14 |
| 3.1 Målsättning .....  | 14 |
| 3.2 Alternativ .....   | 16 |
| Allmänna begränsningar som gäller sätten att använda arbetskraft .....                         | 16 |
| Lagstadgad etablering av arbetstiden .....   | 16 |
| 3.3 De viktigaste förslagen.....   | 17 |
| 4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER .....  | 20 |
| 4.1 Allmänt .....  | 20 |
| 4.2 Ekonomiska konsekvenser.....   | 20 |
| 4.3 Konsekvenser för arbetslivet.....  | 24 |
| 4.4 Konsekvenser för jämställdhet.....   | 25 |
| 4.5 Konsekvenser för myndigheterna .....   | 26 |
| 5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN .....   | 26 |
| 5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial .....  | 26 |
| 5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats.....   | 27 |
| DETALJMOTIVERING .....   | 30 |
| 1 LAGFÖRSLAG .....   | 30 |
| 1.1 Arbetsavtalslagen.....   | 30 |
| 1 kap. Allmänna bestämmelser.....  | 30 |
| 2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter.....  | 33 |
| 6 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal.....                                 | 36 |
| 13 kap. Särskilda bestämmelser.....  | 38 |
| 1.2 Arbetstidslagen .....  | 38 |
| 1.3 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen..... | 40 |
| 1.4 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa .....   | 41 |
| 2 a kap Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda.....                             | 41 |
| 14 kap. Särskilda bestämmelser.....  | 42 |
| 2 IKRAFTTRÄDANDE .....   | 42 |
| 3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING .....                                  | 43 |
| LAGFÖRSLAG .....   | 46 |
| 1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen .....   | 46 |

## RP 188/2017 rd

|  |    |
|--|----|
| 2. Lag om ändring av 18 och 35 § i arbetstidslagen.....  | 49 |
| 3. Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om<br>arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ..... | 50 |
| 4. Lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa .....  | 51 |
| BILAGOR.....   | 53 |
| PARALLELLTEXTER .....  | 53 |
| 1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen .....   | 53 |
| 2. Lag om ändring av 18 och 35 § i arbetstidslagen.....  | 58 |
| 3. Lag om ändring av 13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om<br>arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ..... | 60 |
| 4. Lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa .....  | 61 |

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1 Inledning

Nollavtal har inte definierats i lag och har inte heller en etablerad innebörd i allmänspråket. Oftast avses med nollavtal ett sådant arbetsavtal där det har avtalats att arbetstiden varierar mellan noll och 40 timmar i veckan. Den övre gränsen för varieringsintervallet kan också understiga 40 timmar i veckan. Ett väsentligt drag i avtalet är dock att avtalet inte i verkligheten förutsätter att arbetsgivaren erbjuder arbete. Arbetsgivaren har rätt, men inte skyldighet att erbjuda arbete i större grad än det i avtalet överenskomna minimiantalet timmar.

Denna definition är dock inte tillräcklig för att beskriva olika avtal med arbetstid för vilka det är gemensamt att villkoren om arbetstid och utförande av arbete är mjuka och flexibla. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan nämligen avtala om varierande arbetstid även på andra sätt. Då har det överenskommit att arbetstiden varierar inom vissa gränser, men den nedre gränsen för varieringsintervallet är över noll timmar under en vecka eller en avtalad längre tidsperiod. Det kan till exempel ha överenskommit att arbetstiden varierar mellan 10 och 30 timmar i veckan. Inom vissa branscher talas det om så kallade garantitimmarna som avser minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet. Arbetsgivaren har förbundit sig att erbjuda arbete åtminstone upp till den nedre gränsen i villkoret om varierande arbetstid.

Det finns också arbetsavtal där det inte har avtalats om ett variationsintervall för arbetstimarna, utan det har överenskommit att arbetstagaren kallas till arbete vid behov. Till de viktigaste egenskaperna motsvarar ett sådant avtal det ovan beskrivna nollavtalet, eftersom arbetsgivaren på basis av arbetsavtalet har rätt, men inte skyldighet att erbjuda arbetstagaren arbete. Arbetstagare som arbetar på basis av ett sådant arbetsavtal kan till exempel kallas för inhoppare. Arbetsgivaren kan försöka anställa flera arbetstagare som kallas till arbete vid behov som en slags arbetskraftsreserv med hjälp av vilken arbetsgivaren kan tillgodose tillfälliga och plötsliga behov av arbetskraft.

Med personer som kallas till arbete vid behov kan det ha ingåtts ett s.k. korttids- eller ramavtal om villkoren för anställningsförhållandet. Enligt avtalet iaktas de där avtalade anställningsvillkoren i anställningsförhållanden för viss tid som gäller ett visst arbete och som avtalas närmare separat. Enligt avtalet kan arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren enskilda arbetsskift av vilka vart och ett bildar ett separat anställningsförhållande för viss tid. I avtalet kan det dessutom ingå ett villkor om att arbetstagaren har rätt att vägra ta emot ett erbjudet arbetsskift. Engångs- och ramavtal används bland annat inom handeln.

Det är ytterst viktigt att fästa uppmärksamhet vid att olika avtal om varierande arbetstid kan vara avtal som gäller tills vidare eller för viss tid. Dessutom kan anställningsförhållanden som baserar sig på sådana avtal utifrån den faktiska arbetstiden vara antingen på heltid eller på deltid. Ett nollarbetsavtal kan alltså vara ett avtal som gäller tills vidare och på basis av vilket arbete utförs på heltid.

I denna proposition används begreppet *varierande arbetstid* för att beskriva olika arbetstidsvillkor vars centrala egenskap är att arbetstiden varierar inom någon tidsperiod och särskilt det att arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete är begränsad på grund av arbetstidsvillkoret. Nollavtalen är en form av varierande arbetstid.

Nollavtalen och andra arrangemang med varierande arbetstid är i själva verket inte ett nytt fenomen. Olika avtal som hänför sig till arbetsgivarens behov av arbetskraft har funnits också tidigare. I dessa avtal kan det till exempel ha avtalats om ackordslön. Det kan dock sägas att

avtal om varierande arbetstid i nuläget också förekommer i sådana arbeten där det tidigare användes avtal om fast arbetstid.

## 2 Nuläge

### 2.1 Lagstiftning och praxis

Ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid i lagstiftningen

I lagstiftningen finns det inte bestämmelser om varierande arbetstid. Det har inte heller föreskrivits om minimiarbetstid i lag. Det arbetstidsvillkor som iakttas i anställningsförhållandet omfattas således i stor utsträckning av avtalsfrihet. I arbetstidslagstiftningen begränsas dock maximiarbetstiderna och förutsätts tillräckliga vilotider. Dessutom kan giltigheten för ett arbetstidsvillkor bedömas på basis av 3 kap. i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1928) och 10 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001). I 10 kap. 2 § i arbetsavtalslagen sägs att skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

Enligt 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet. Av informationen ska bland annat framgå den ordinarie arbetstiden. Av paragrafen eller dess förarbeten framgår inte hur informationen ges, om parterna har avtalat om varierande arbetstid. I praktiken har det i informationen kunnat beskrivas det innehåll i arbetstidsvillkoret som parterna avtalat, som till exempel att ”arbetstiden är 0—40 timmar/vecka” eller att innehållet i arbetstidsvillkoret har beskrivits genom konstaterandet ”kallas till arbete vid behov”.

Om det har överenskommit om varierande arbetstid i arbetsavtalet och arbetstagaren arbetar på deltid, omfattas arbetstagaren av samma skydd som de deltidsanställda som har fast arbetstid. Således gäller till exempel skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen även arbetstagare med varierande arbetstid. Bestämmelsen uttrycker arbetsgivarens lojalitet gentemot den befintliga personalen. Innan en ny arbetstagare anställs ska arbetsgivaren erbjuda mera arbete åt sådana deltidsanställda med varierande arbetstid eller sådana andra deltidsanställda för vilka uppgifterna är lämpliga.

Arbetsgivaren ska dessutom enligt 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta. Enligt 2 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen får det i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Enligt 2 kap. 6 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren dessutom 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.

Enligt 35 § i arbetstidslagen (605/1996) ska det för varje arbetsplats uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för vilotiderna. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt och den ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, dock senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Arbetsgivaren ska också anteckna arbetstimmarna för arbetstagare med varierande arbetstid i arbetsskiftsförteckningen. När avsikten med arbetsvillkoret om varierande arbetstid är att tillgodose oförutsebara behov av arbetskraft, är detta dock inte nödvändigtvis möjligt. Möjligheten till arbete kan uppkomma först efter att arbetsskiftsförteckningen gjorts upp. I viss mån är det juridiskt oklart genom vilket förfarande arbete i så fall ska erbjudas personer med varierande arbetstid. Veterligen har det i en sådan situation gjorts så att arbetsgivaren antingen ändrat arbetsskiftsförteckningen eller erbjudit arbetet som mertidsarbete enligt arbetstidslagen. Arbetsskiftsförteckningen kan ändras med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Mertidsarbete kan i sin tur erbjudas med arbetstagarens samtycke. Enligt 18 § 2 mom. i arbetstidslagen får mertidsarbete utföras endast med arbetstagarens samtycke, om arbetsavtalet inte innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Enligt 16 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan *samarbetslagen*) ska i företaget vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbetas en personal- och utbildningsplan för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande. Enligt 2 mom. i paragrafen ska av personal- och utbildningsplanen med beaktande av företagets storlek bland annat framgå principerna för användningen av olika anställningsformer. I förarbetena för momentet (RP 254/2006 rd) konstateras att begreppet anställningsform bör förstås i vid bemärkelse. Principerna för användning av deltidanställda anses uttryckligen ingå i begreppet. Avtal med varierande arbetstid kan betraktas som en form av deltidarbete och därigenom som en anställningsform som avses i samarbetslagstiftningen. Bestämmelsen tillämpas på företag där det regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare.

När den iakttagna arbetstiden etableras och blir ett bindande arbetstidsvillkor

Parterna i ett anställningsförhållande kan under anställningsförhållandet ändra den arbetstid som ska iakttas genom att avtala om en ny arbetstid. Ett villkor om varierande arbetstid kan genom gemensamt avtal ändras till exempel till ett villkor om fast arbetstid. I den arbetstid som iakttas i ett anställningsförhållande kan inom ramen för tvingande lag även avtalas om andra ändringar, såsom förläggning av arbetstid samt vilotider. Arbetsgivaren kan i regel ensidigt ändra arbetstidsvilloret endast på en produktionsrelaterad och ekonomisk uppsägningsgrund samt med iakttagande av uppsägningstid och uppsägningsrelaterade samarbetsförfaranden.

Arbetstidsvillkoret kan ändras också utan parternas uttryckliga viljeyttring. Då kan det vara fråga om ett tyst, dvs. konkludent, avtal eller att praxis vunnit hävd och kan jämföras med ett avtal. I båda fallen framgår parternas vilja att förbinda sig till avtalet av deras agerande och baserar sig inte på ett uttryckligt avtal. I princip förutsätter uppkomsten av ett konkludent avtal inte att det gått tid, utan ett tyst avtal kan uppkomma omedelbart efter att avtalsparterna börjat agera på ett visst sätt. Ett avtal som uppkommer genom hävdvunnen praxis förutsätter däremot oftast att agerandet pågått en längre tid.

I lagstiftningen finns det inte särskilda bestämmelser om hur arbetstiden etableras. När det bedöms om arbetstidsvillkoret vunnit hävd tillämpas främst de allmänna principerna för hur avtalsvillkor vinner hävd. I rättspraxis har det inte uppkommit en entydig tidsperiod inom vilken en praxis som iakttas i ett anställningsförhållande vinner hävd och blir ett villkor i anställningsförhållandet. Bedömningen av om praxisen pågått tillräckligt länge görs i sista hand i det enskilda fallet.

I arbetsdomstolens beslut TT 1982-88 ansågs att kontorsarbetstid blivit ett bättre arbetsavtalsbaserat villkor i anställningsförhållandet, när den hade iakttagits över fem år utan att arbetsta-

garnas chefer på något sätt ingripit i saken. Kontorsarbetstiden ansågs vara förmånligare än det arbetsvillkor som hade varit bindande för arbetstagarna genom att det i arbetsavtalet hänvisades till arbetstidslagen och kollektivavtalet.

I högsta domstolens beslut HD 1991:40 var det fråga om bestämmande av arbetstiden i en situation där det i arbetsavtalet inte uttryckligen hade avtalats om längden på den ordinarie arbetstiden. Fallet gällde en lärare vid en yrkesinriktad kurscentral som från början av sitt anställningsförhållande hade haft så kallade fulla undervisningstimmar. Denna hävdvunna praxis hade blivit ett villkor i lärarens anställningsförhållande och arbetsgivaren hade inte haft rätt att ensidigt ändra villkoret genom att minska antalet undervisningstimmar under uppsägningstiden. Praxisen hade pågått i 14 år.

I kollektivavtal kan det ha avtalats om förutsättningar för hur arbetstiden etableras. Enligt exempelvis 6 § i kollektivavtalet för handeln ska det i arbetsavtalet avtalas om den genomsnittliga minimiarbetstiden per vecka. När en person som arbetar mindre än 37,5 timmar i veckan utan grundad anledning har en arbetstid per vecka som är längre än den arbetstid som avtalats i arbetsavtalet, avtalas det om en arbetstid per vecka som motsvarar den faktiska arbetstiden per vecka. Enligt kollektivavtalet för väktarbranschen fastställs minimiarbetstiden för deltidsoanställda, när en av parterna kräver det, utifrån det genomsnittliga timantalet för de senaste nio treveckorsperioderna. Minimiarbetstiden behöver dock inte bestämmas på nytt, om den utförda arbetstiden i genomsnitt avviker högst fem timmar från minimiarbetstiden för en treveckorsperiod enligt arbetsavtalet. De nämnda bestämmelserna gäller bara de deltidsoanställda vars minimiarbetstid har överenskommit i arbetsavtalet.

#### Ramavtalsarrangemang

Vid tillgodoseende av ett varierande behov av arbetskraft används också så kallade ramavtalsarrangemang. Enligt ramavtalet iakttas de där avtalade anställningsvillkoren i anställningsförhållanden som gäller ett visst arbete och som avtalas närmare separat. Enligt avtalet kan arbetsgivaren alltså erbjuda arbetstagaren enskilda arbetsskift av vilka vart och ett bildar ett separat anställningsförhållande för viss tid. I avtalet kan det dessutom ingå ett villkor om att arbetstagaren har rätt att vägra ta emot ett erbjudet arbetsskift. Ramavtalsarrangemang används bland annat inom handeln.

I högsta domstolens fall HD 2017:37 var det fråga om huruvida ett ramavtalsarrangemang hade bildat ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Arbetsgivaren och arbetstagaren hade från början ingått ett ramavtal utifrån vilket arbetstagaren hade kallats till arbete vid behov. Enligt avtalet iakttogs i anställningsförhållandena för viss tid som särskilt avtalades närmare mellan parterna de villkor som avtalats i ramavtalet, bland annat så att arbetstiderna alltid avtalades separat. Arbetstagaren hade arbetat i 15 anställningsförhållanden för viss tid. Arbetsgivaren hade meddelat att arbetet avbryts för tre månader. Arbetstagaren hade uttryckt sin vilja att fortsätta arbeta på heltid, vilket arbetsgivaren dock inte gick med på. Högsta domstolen ansåg att ramavtalet som sådant inte utgjorde ett arbetsavtal som gäller tills vidare, utan enligt ordalydelsen i avtalet ett avtal om de huvudvillkor som hade iakttagits i de arbetsavtal för viss tid som separat ingåtts med arbetstagaren.

#### Utkomstskydd för arbetslösa

Enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) har en arbetssökande som utan giltig orsak har lämnat sitt arbete eller själv har varit orsak till att anställningsförhållandet upphört, inte rätt till arbetslöshetsförmåner under 90 dagar från anställningsförhållandets upphörande. Om arbetet skulle ha varit högst fem dagar, föreligger inte rätt till arbetslöshetsförmåner under 30 dagar.

Det har inte på ett uttömmande sätt föreskrivits om rätten att lämna arbetet utan att förlora rätten till arbetslöshetsförmåner. I praxisen för tillämpningen av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har till exempel enbart en liten mängd arbete som erbjuds i regel inte betraktats som en giltig orsak att lämna arbetet. Inte heller enbart det att den betalda lönen fastställs på provisionsgrund har betraktats som giltig orsak. Däremot har det när en provisionsbaserad lön har etablerats till ett så litet belopp att arbetet inte är ekonomiskt lönsamt kunnat anses att den arbetssökande haft en giltig orsak att lämna arbetet och det har inte förelagts en tidsperiod utan ersättning.

En arbetssökandes rätt till arbetslöshetsförmåner avbryts för 90 dagar, om den arbetssökande utan giltig orsak vägrar ta emot arbete som han eller hon blivit vald till, för 60 dagar, om den arbetssökande utan giltig orsak vägrar ta emot annat än erbjudet arbete som han eller hon säkert skulle fått och för 30 dagar, om arbetet skulle ha varat högst två veckor. Utöver uttrycklig vägran att ta emot arbete föreläggs en tidsperiod utan ersättning också till exempel när den arbetssökande utan giltig orsak låtit bli att söka ett jobb som arbets- och näringsbyrå erbjudit.

Bestämmelsen i lagen om utkomstskydd för arbetslösa om vägran att ta emot arbete tillämpas också i en situation där arbetstagaren vägrat ta emot arbetstimmar som arbetsgivaren erbjudit, till exempel när arbetstiden har avtalats genom nollavtal. Emellertid föreläggs en tidsperiod utan ersättning på grund av vägran att ta emot arbete endast när arbete faktiskt står till buds.

Bestämmelsen om en tidsperiod utan ersättning som föreläggs på grund av vägran att ta emot arbete tillämpas bara på arbete för vilket lön betalas enligt kollektivavtal eller, om något kollektivavtal inte finns, gängse och skälig lön för sådant arbete på arbetsorten.

Om ett heltidsarbete varar högst två veckor eller om arbetet är på deltid, har den arbetssökande rätt till jämkad arbetslöshetsförmån, om övriga kriterier uppfylls. Rätt till jämkad arbetslöshetsförmån föreligger inte bland annat när arbetstagaren utför så mycket arbete att den i lagen om utkomstskydd för arbetslösa föreskrivna arbetstidsgränsen överskrids. Arbetstidsgränsen är i regel 80 procent av den i branschen tillämpade maximiarbetstiden för en heltidsanställd. Om arbetsgivaren inte har möjlighet eller behov av att övervaka arbetstiden, kan den som betalar ut arbetslöshetsförmånen oftast inte konstatera om villkoren för jämkad arbetslöshetsförmån uppfylls och förmånen betalas inte.

När det gäller arbete som utförs med stöd av nollavtal är vedertagen praxis inom systemet med utkomstskydd för arbetslösa i regel en bedömning på basis av bestämmelserna om deltidsarbete. Om en arbetsperiod på heltid har pågått över två veckor, har den perioden bedömts på basis av bestämmelserna om heltidsarbete.

## **2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU**

Avtal om varierande arbetstid har varit ett aktuellt tema i flera länder, i stor utsträckning av samma skäl som i Finland. I vissa länder har det redan vidtagits lagstiftningsåtgärder för att ta itu med missförhållanden kring användningen av villkor om varierande arbetstid.

Än så länge har Europeiska unionen inte utfärdat arbetslagstiftning som uttryckligen gäller avtal med varierande arbetstider. Dessutom finns det tills vidare relativt få medlemsstater där det stiftats lagar som syftar till att lösa missförhållanden kring villkor om varierande arbetstid.

Enligt en norsk lag som trädde i kraft vid ingången av 2014 har deltidsanställda rätt att kräva ökad arbetstid, om den deltidsanställda under de senaste 12 månaderna i verkligheten arbetat fler timmar än vad som har avtalats i arbetsavtalet. Arbetstiden ökas dock inte, om arbetsgivaren visar att det inte kommer att finnas extra arbete i fortsättningen. Enligt lagen har arbetsgi-



## RP 188/2017 rd

vare skyldighet att behandla användningen av deltid med en företrädare för personalen minst en gång om året. För behandlingen ska arbetsgivaren lämna personalrepresentanten behövliga uppgifter om bland annat arbete som utförs på deltid. Lagändringen syftade till att ta itu med användning av deltid mot arbetstagarens vilja.

Eurofound publicerade år 2015 utredningen *New forms of employment*, där lagstiftningen i vissa länder med begränsningar av avtal om varierande arbetstid beskrivs. Det som sägs nedan baserar sig på den utredningen. I fråga om Nya Zeeland baserar sig beskrivningen på en utredning av arbetsmarknadsorganisationen Unite Union i Nya Zeeland. Utredningen presenterades för riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott i samband med behandlingen av medborgarinitiativet om förbud mot nollavtal MI 5/2015 rd.

I Holland har det föreskrivits vissa begränsningar för olika arrangemang som syftar till att tillgodose ett varierande behov av arbetskraft. Det går dock att avvika från dessa genom kollektivavtal. För det första har antalet arbetsavtal för viss tid med arbetstagare som kallas till arbete vid behov begränsats. Parterna i ett anställningsförhållande får avtala om tre arbetsavtal för viss tid och det ska ha förflutit högst tre månader mellan avtalen. Det fjärde avtalet ska gälla tills vidare.

Nollavtalen kan gälla tills vidare eller för viss tid och där förbinder sig arbetsgivaren inte nödvändigtvis till något minimiantal timmar. Arbetstagaren har däremot skyldighet att ta emot arbete, när arbetsgivaren erbjuder arbete. Under de första sex månaderna ska arbetsgivaren betala lön till arbetstagaren enbart för de arbetade timmarna. När anställningsförhållandet pågått i sex månader, ska arbetsgivaren erbjuda arbete utifrån de genomsnittliga arbetstimmarerna för de föregående tre månaderna. Kravet gäller enbart en situation där arbetstagaren erbjudits arbete minst en gång i veckan eller minst 20 timmar i månaden.

Dessutom kan det i Holland ingås ett arbetsavtal där arbetstiden bestäms genom minimi- och maximiantalet timmar. Arbetsgivaren har skyldighet att erbjuda arbete upp till minimiantalet timmar och arbetstagaren har i sin tur skyldighet att ta emot arbete upp till maximiantalet timmar. Därtill kan arbetsgivaren erbjuda extra arbetstimmar. Om arbetsgivaren kontinuerligt erbjuder arbete mer än minimiantalet timmar, kan arbetstagaren be att minimiantalet arbetstimmar höjs utifrån det genomsnittliga timantalet för de tre föregående månaderna. Genom kollektivavtal har det dessutom varit möjligt att begränsa variationsintervallet mellan minimiantalet och maximiantalet arbetstimmar.

I Irland definieras nollavtalen som avtal där arbetstagaren inte garanteras en minimiarbetstid, men arbetstagaren måste dock stå till förfogande ett visst antal arbetstimmar i veckan (avtals-timmar). Nollavtal är dessutom avtal där arbetstagaren kallas till arbete vid behov. Om arbetstagarens arbetstid per vecka understiger 25 procent av den tid då arbetstagaren skulle ha stått till arbetsgivarens förfogande, ska en särskild ersättning betalas till arbetstagaren. Om arbete inte erbjudits alls, ska till arbetstagaren betalas en lön som uppgår till 25 procent av den tid då arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande eller lön för 15 arbetstimmar, beroende på vilket belopp som är minst. Om det erbjuds arbete i viss grad, garanteras arbetstagaren dock en inkomstnivå som motsvarar 25 procent av lönen för den tid som arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande.

Ersättningens storlek är beroende av om arbetstagaren över huvud taget erbjudits arbete under veckan. Om arbetstagaren inte erbjuds arbetstimmar i ett arrangemang med avtalstimmar, tillförsäkras arbetstagaren lön för en tid som motsvarar 25 procent av den tid då arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande. Om arbetstagaren kallas till arbete vid behov, ska arbetstagaren ges ersättning för 25 procent av det timantal då en annan arbetstagare har utfört motsvarande arbete.

I Italien kan det till avtalen för arbetstagare som kallas till arbete vid behov fogas en särskild ersättning för att arbetstagaren förbinder sig att ta emot arbetsmöjligheten. Om sådan ersättning betalas, har arbetstagaren skyldighet att ta emot arbete. Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om arbetsskiftet minst en arbetsdag innan skiftet börjar. Ett arbetsavtal utifrån vilket arbetstagaren kallas till arbete vid behov kan inte ingås, om arbetsgivaren under de sex föregående månaderna har sagt upp arbetstagare, om lönegaranti har betalats till anställda hos arbetsgivaren eller om vissa kriterier i samband med en riskbedömning inte uppfylls. Dessutom får ett sådant avtal inte ingås inom den offentliga sektorn eller för att ersätta arbetstagare som strejkar. Sedan 2012 ska ingåendet av sådana avtal dessutom anmälas till myndigheten.

Nya Zeeland har på sistone varit mycket i offentligheten, eftersom nollavtalen i praktiken förbjöds där i april 2016. Förbudet genomfördes så att det i arbetsavtal blev obligatoriskt att avtala om ett fast antal arbetstimmar, start- och sluttidpunkten för arbetsdagen, arbetsdagarna i veckan samt eventuell flexitid i början eller slutet av arbetsdagen.

Till arbetsavtalet kan fogas ett villkor enligt vilket arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande utöver de fasta arbetstimmarna. Villkoret om att stå till förfogande förutsätter dock att arbetsgivaren har ett verkligt motiverat behov av villkoret. Till arbetstagaren ska betalas en särskild ersättning för tiden då arbetstagaren står till förfogande. Arbetstagaren har rätt att vägra arbeta extra timmar.

### 2.3 Bedömning av nuläget

Antalen nollavtal

Enligt Statistikcentralen (arbetskraftsundersökning 2014) hade 83 000 löntagare nollavtal år 2014. Detta motsvarar fyra procent av alla löntagare. I undersökningen betraktades som nollavtal ett sådant avtal där antalet arbetstimmar är noll timmar som minimum. Merparten av arbetstagare med nollavtal är unga: nästan hälften var yngre än 25 år och 65 procent yngre än 30 år. Av löntagarna var 57 procent kvinnor och 43 procent män.

Av de anställningsförhållanden som baserade sig på nollavtal var 68 procent på deltid och 32 procent på heltid. Arbetstagarnas genomsnittliga arbetstid per vecka var 23 timmar. Arbetstiden per vecka för dem som arbetade deltid på basis av nollavtal var i genomsnitt 15 timmar i veckan och för dem som arbetade heltid 37 timmar.

Nollavtal förekom mest inom parti- och detaljhandel (15 000), hälsovårds- och socialtjänster (11 000) samt hotell- och restaurangverksamhet (10 000). De vanligaste yrkena var försäljare, arbetstagare inom omsorg och hälso- och sjukvård samt servicearbetare.

Av de arbetstagare med nollavtal som besvarade arbetskraftsundersökningen uppgav 55 procent att deras huvudsyssla var förvärvsarbete. Av dem som svarade uppgav 38 procent att deras huvudsyssla var studier.

Behov av avtal med varierande arbetstider

Företagens vanligaste orsaker till användning av avtal med varierande arbetstider har samband med att behovet av arbetskraft varierar. Det är i sin tur följden av att efterfrågan varierar enligt konjunkturerna, periodvis och säsongbundet samt enligt olika veckodagar och tider på dygnet. Genom avtal om varierande arbetstid kan företag hantera användningen av arbetskraft och placera personalresurser på ett riktat sätt under de tider då behovet av arbetskraft är som störst. I industrin till exempel försöker man hålla lagringstiden för produkter så kort som möjligt, vilket förutsätter att användningen av arbetskraft regleras enligt variationer i produktionen.

## RP 188/2017 rd

Personer som arbetar med nollavtal används bland annat för att jämna ut anhopningar av arbete och för plötsliga behov av vikarier. Å andra sidan sänks enligt arbetsgivarpartens uppfattning tröskeln för sysselsättning genom nollavtal. Dessutom ingås en del av nollavtalen uttryckligen på initiativ av arbetstagare. Nollavtalen fungerar också som rekryteringskanal, speciellt när arbetstagare som i början var arbetstagare som kallades till arbete vid behov senare har anställts i ett fast anställningsförhållande, till exempel när arbetstagaren slutför studierna.

Små företags och arbetsgivares behov av att använda nollavtal har ofta samband med att arbete finns bara lite och sporadiskt. Arbetsgivarens utmaning kan också utgöras av att snabbt få arbetstagare för en arbetsuppgift som står till buds. Nollavtalen syftar till att flexibelt tillgodose dessa kortvariga behov av arbetskraft.

Avtal som baserar sig på varierande arbetstid används också när det ordnas sådan personlig assistans enligt arbetsgivarmodellen som avses i lagen om service och stöd på grund av handikapp (380/1987). Då är den handikappade personen arbetsgivare för den personliga assistenten och kommunen ersätter arbetsgivaren för kostnaderna för anställningen av den personliga assistenten. Personlig assistans i de dagliga sysslorna och i arbete och studier ska ordnas i den utsträckning det är nödvändigt för den som är berättigad till assistans. Detta behov varierar. Personlig assistent anlitas när det finns behov. Behovet kan vara sporadiskt och kortvarigt.

Ur arbetstagarnas synvinkel kan nollavtal underlätta till exempel samordningen mellan arbete och studier. Ett nollavtal kan ge även pensionerade eller dem som skaffar sporadiska extra inkomster en möjlighet att arbeta när det bäst passar för personens egen livssituation.

Med hjälp av deltidsanställd arbetskraft kan arbetskraftsvolymen dimensioneras efter variationen i efterfrågan så att det i varje situation finns tillräckligt med personal. Anpassningen av arbetskraftsvolymen till rätt tid bidrar för sin del till lönsamheten i företagsverksamheten. Deltidsanställda behövs också för att tillgodose tillfälliga och kortvariga behov av arbetskraft och vikariat som beror på att ordinarie anställda är borta. Ur företagets synvinkel kan deltidsarbete inte heller helt ersättas med flexibla arbetstidsarrangemang.

Missförhållanden i samband med avtal som baserar sig på varierande arbetstid

I princip är nollavtalen alltså ett sätt för arbetsgivaren att tillgodose sådana oförutsebara och oregelbundna behov av arbetskraft som uppstår för arbetsgivare trots en välplanerad arbetskraftsförteckning. Det är dock möjligt att nollavtal också används för att kringgå vissa bestämmelser som utfärdats till skydd för arbetstagare. En särskild egenskap hos nollavtalen är nämligen att arbetsgivaren i praktiken kan sluta erbjuda arbete även i en sådan situation där det inte skett förändringar i arbetsgivarens behov av arbetskraft och arbetsgivaren inte heller har sådana grunder för att avsluta anställningsförhållandet som har samband med arbetstagarens person. Skillnaden jämfört med arbetstagare som har fast arbetstid är avsevärd. Arbetsgivaren kan undgå skyldigheterna i ett anställningsförhållande med fast arbetstid endast om det finns förutsättningar enligt arbetsavtalslagen att avsluta anställningsförhållandet. Misstanke om att nollavtal ingåtts för att kringgå anställningstryggheten kan uppstå särskilt när det med nollavtalet tillgodoses arbetsgivarens fasta och permanenta behov av arbetskraft.

Det måste dock noteras att arbetsgivaren inte kan undgå alla skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållandet på det sätt som beskrivs ovan. Även om arbetsgivaren slutar erbjuda arbete, är anställningsförhållandet fortfarande i kraft. I situationer där arbetsgivaren ska anställa en ny arbetstagare, har arbetsgivaren lojalitetsplikt på samma sätt som skyldighet att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren har också skyldighet att ordna företagshälsovård, även om arbetstagaren inte erbjuds arbete. För dem som arbetar på basis av

nollavtal ska ordnas företagshälsovård på samma nivå som för övrig personal. Arbetsgivaren ska också i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt (2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen).

De skyldigheter som hänför sig till ett nollavtal är inte nödvändigtvis i balans. I ett anställningsförhållande förbinder sig arbetsgivaren att erbjuda arbetstagaren arbete mot vederlag och arbetstagaren förbinder sig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och övervakning. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat att arbetstiden är 0—40 timmar i veckan, har arbetsgivaren de facto inte förbundit sig att erbjuda arbete. För arbetstagarens del har det i arbetsavtalet dock kunnat avtalas om samtycke till mertidsarbete i enlighet med 18 § 2 mom. i arbetstidslagen. Då har arbetstagaren skyldighet att ta emot arbete även med kort varsel. Om samtycket till mertidsarbete inte har begränsats, måste arbetstagaren vara beredd att ta emot arbete när som helst. Detta kan vara problematiskt för arbetstagaren, eftersom samtycket till mertidsarbete begränsar arbetstagarens möjlighet att förbättra sina inkomster genom annat arbete, vilket mycket väl kan behövas, om arbetsgivaren endast erbjuder arbete på deltid.

Nollavtalen, på samma sätt som andra avtal om varierande arbetstid, är förenade med utmaningar i fråga om förutsebarhet på två olika nivåer. För det första kan förväntningarna på basis av anställningsförhållandet avvika från varandra hos parterna i arbetsavtalet. När arbetsgivaren anställer en arbetstagare med nollavtal, är det naturligt att arbetstagaren antar att arbetsgivaren erbjuder arbete. Arbetstidsvillkoret 0—40 timmar ger dock inte på något sätt en uppfattning för arbetstagaren om hurdan inkomstnivån blir, om inte arbetsgivaren ger en bedömning. Uppfattningen om antalet arbetstimmar som erbjuds är också viktigt för arbetstagaren i det hänseendet att han eller hon därigenom kan bedöma behovet av att förbättra inkomsterna med annat arbete.

En annan utmaning är förenad med arbetsmöjligheter som erbjuds på kort sikt. Användningen av nollavtal för att tillgodose oförutsebara och plötsliga behov av arbetskraft innebär att denna oförutsebarhet i sista hand måste bäras av arbetstagaren. Arbetsmöjligheterna kan uppkomma som överraskningar för arbetstagaren. Det är dock inte alltid så. Arbetsgivaren bör försöka utarbeta arbetsskiftsförteckningarna på ett planmässigt sätt, så att behoven av arbetskraft framgår i god tid. Om plötsliga behov av arbetskraft till exempel beror på att det behövs vikarier, kan förutsebarheten inte nämnvärt förbättras ens genom arbetsgivarens åtgärder.

När frågor kring förutsebarhet bedöms är det i sista hand fråga om riskfördelningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. På vilka sätt bör parterna i ett anställningsförhållande bära risken för om det uppstår behov av arbetskraft på grund av externa faktorer eller inte? Som exempel kan nämnas en arbetsplats där det beror på vädret om ett behov av arbetskraft uppkommer eller inte. Det finns inget entydigt svar på frågan. Det är dock viktigt att fästa uppmärksamhet vid att nollavtal kan vara ett sätt för arbetsgivaren att överföra risken på arbetstagaren.

Det kan vara svårt att samordna arbetsgivarens möjlighet att ensidigt påverka antalet erbjudna arbetstimmar med skyldigheten att betala lön för sjukdomstid. Syftet med lönen för sjukdomstid är att trygga arbetstagarens försörjning under tiden för arbetsoförmåga. Nollavtalen är dock förenade med en möjlighet att arbetsgivaren, när arbetsgivaren blivit medveten om arbetstagarens arbetsoförmåga, kan sluta erbjuda arbetstimmar och därigenom undgå skyldigheten att betala lön för sjukdomstid. Detta gäller i synnerhet situationer där arbetstagarens arbetsskift inte kan antecknas i arbetsskiftsförteckningen på grund av att skiftet är oförutsebara eller när det är fråga om så långvarig arbetsoförmåga att arbetsgivaren kan beakta arbetstagarens arbetsoförmåga vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen.

Motsvarande problem kan också hänföra sig till skyldigheten att betala lön för uppsägningstid. Avsikten med uppsägningstiden är att ge den andra avtalsparten tid att förbereda sig på konsekvenserna av att arbetsavtalet upphör. Syftet med uppsägningstiden uppfylls inte, om arbetsgivaren under uppsägningstiden inte erbjuder arbete på det vanliga sättet.

De ovan beskrivna missförhållandena hänför sig i första hand till nollavtal som gäller tills vidare eller sådana arbetsavtal för viss tid som gäller längre tid än ett arbetsskift. Det är naturligtvis viktigt att ta hänsyn till att arbetsgivaren kan tillgodose motsvarande behov av arbetskraft också genom att ingå ett separat tidsbegränsat avtal för varje arbetsskift. Dessa arbetsavtal för ett arbetsskift baserar sig dock inte på varierande arbetstid, utan har i själva verket fast arbetstid – arbetsskiftets längd. Under tiden mellan arbetsskiften har arbetsgivaren och arbetstagaren inget anställningsförhållande, och egentligen inte många av de ovan beskrivna missförhållandena i samband med nollavtal. I arbetsavtalslagen anges det dock särskilda förutsättningar för ingående av ett avtal för viss tid. För det första förutsätts en grundad anledning för ingående av ett arbetsavtal för viss tid. Upprepade tidsbegränsade arbetsavtal får inte ingås, om antalet visstidsavtal eller deras sammanräknade längd eller den helhet de bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

#### Utkomstskydd för arbetslösa

Den som arbetar med nollavtal har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån, om antalet arbetstimmar är litet. Enbart ett gällande anställningsförhållande är i och för sig inte ett hinder för arbetstagaren att söka annat arbete och då behåller arbetstagaren möjligheten till arbetstimmar som arbetsgivaren erbjuder senare.

Trots de ovannämnda omständigheterna kan en tidsperiod utan ersättning som föreläggs på grund av att arbetstagaren lämnat arbetet betraktas som oskäligt för arbetstagaren, om arbetsgivaren inte har erbjudit arbetstimmar och det i nollavtalet till exempel har avtalats om förbud att utföra motsvarande arbete hos en annan arbetsgivare. Arbetstagaren har inte nödvändigtvis förutsättningar att bedöma om sådana avtalsvillkor är juridiskt giltiga och då kan sökandet av annat arbete förhindras om inte nollavtalet sägs upp.

En tidsperiod utan ersättning som föreläggs på grund av att arbetstagaren lämnat arbetet är oskälig också när den arbetssökande inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån, fast inkomsten av arbetet är låg. Så kan det gå till exempel i situationer där arbetsgivaren inte följer arbetstiden och en arbetstagare som anmält sig som arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån på grund av detta inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån.

## **2.4 Ärendets tidigare skeden**

Nollavtal och andra arrangemang för varierande arbetstid har lyfts fram redan tidigare. År 2011 avtalades det i ramavtalet mellan arbetsmarknadsorganisationer att eventuella ändringsbehov som hänför sig till oregelbundna arbetstider utreds på trepartsbasis. Trepartsgruppen för arbetslivslagstiftning vid arbets- och näringsministeriet tillsatte hösten 2012 en grupp med uppdrag att utreda rättsliga frågor kring nollavtal. Resultaten av granskningen samt arbetsgruppens slutsatser samlades till en promemoria (Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys, ANM rapporter 33/2013).

År 2013 konstaterades i sysselsättnings- och tillväxtavtalet mellan arbetsmarknadsorganisationer att parterna var överens om att arbetstiden i vissa fall etablerar sig till ett anställningsvillkor som ska iakttas i anställningsförhållandet och kompletterar eller ersätter det arbetstidsvillkor som avtalats i arbetsavtalet. Parterna konstaterade dock att rättsläget i frågan var mycket oklart och föreslog att det tillsätts en arbetsgrupp på trepartsbasis för att utreda de kri-

terier under vilka arbetstiden kan anses ha etablerat sig och blivit ett villkor i anställningsförhållandet och för att föreslå åtgärder som behövs för att skapa klarhet i situationen. Regeringen tillsatte en arbetsgrupp på trepartsbasis för att bedöma frågan. Arbetsgruppen nådde dock inte samförstånd i frågan och dess åtgärder ledde inte till lagstiftningsåtgärder.

Till riksdagen lämnades den 4 december 2015 ett medborgarinitiativ (MI 5/2015 rd) där det föreslogs att nollavtal förbjuds. Enligt medborgarinitiativet skulle till 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket det i arbetsavtalet ska avtalas om en ordinarie arbetstid som är avsedd att utföras per vecka. Dessutom föreslogs det att det till 15 § i arbetstidslagen fogas ett nytt 4 mom. enligt vilket ordnande av arbete som deltidarbete förutsätter arbetstagarens önskan eller en grundad anledning. Dessutom skulle i den lagen föreskrivas om minimiarbetstid, så att arbetstiden inte kunde understiga 18 timmar i veckan, om inte arbetet var av sporadisk karaktär. En grundad anledning för en ordinarie arbetstid per vecka som understiger 18 timmar var studier, barnvård, deltidspension eller andra därmed jämförbara skäl.

Riksdagen förkastade den 31 april 2017 de lagförslag som ingår i medborgarinitiativet, med godkände följande uttalanden:

— Riksdagen förutsätter att regeringen, när den bereder regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, lyfter fram rättssäkerhetsproblemen med att inleda, utföra och avsluta ett sådant arbete och beaktar behovet av lagstiftning inom området, samt behovet av eventuella ändringar i lagstiftningen om arbetsavtal och utkomstskydd för arbetslösa.

— Riksdagen förutsätter att regeringen, när den bereder regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, gör en bedömning av om det behövs närmare bestämmelser om i synnerhet följande frågor: minimiinhålllet i det arbetsavtal som parterna ingår när anställningen börjar och i utredningen till arbetstagaren om villkoren i arbetsavtalet, förläggningen av arbetspass och mertidsarbete med hänsyn till arbetstagarens möjligheter att få tillräckligt mycket vila, villkoren för sjukskrivning och pension vid varierande arbetstider och både arbetstagarens och arbetsgivarens rättssäkerhet när ett avtal om varierande arbetstid upphör att gälla. Dessutom bör det utredas om det behövs närmare bestämmelser vid förbud mot konkurrerande verksamhet och om det går att föreskriva om etablering av arbetstiden på ett sätt som beaktar både arbetstagarens och arbetsgivarens behov.

— Riksdagen förutsätter att regeringen, när regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) bereds som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, samordnar utkomstskyddet för arbetslösa och övrig social trygghet med varierande arbetstider på ett för arbetstagaren skäligt och ändamålsenligt sätt.

— Riksdagen förutsätter att regeringen, när den bereder regler för varierande arbetstider (s.k. nollavtal) som ett led i totalreformen av arbetstidslagstiftningen, fäster avseende vid de konkurrensnedvridande effekterna av avtal om varierande arbetstider.

— Riksdagen förutsätter att de preciserade bestämmelserna inte hindrar att avtal med varierande arbetstider ingås om arbeten där arbetskraftsbehovet varierar och inte kan förutses eller när det ligger i linje med den vilja som båda parterna har gett uttryck för i arbetsavtalet. Lagändringarna får inte heller leda till att sysselsättningen och arbetstimmarna i samhällsekonomin minskar.

### **3 Målsättning och de viktigaste förslagen**

#### **3.1 Målsättning**

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 15 november 2016 en trepartsarbetsgrupp för att utreda spelregler för nollavtal och användningen av sådana avtal. Arbetsgruppen hade i uppdrag att utreda innehållet i den arbetslagstiftning som tillämpas på nollavtal och andra avtal med varierande arbetstid samt att bedöma eventuella behov av att ändra lagstiftningen. Dessutom skulle arbetsgruppen bereda behövliga ändringar i lagstiftningen i syfte att trygga arbetstagarnas ställning och samtidigt möjliggöra användningen av tillräckligt flexibla arbetstidsarrangemang i sådant arbete där behovet av arbetskraft varierar på ett oförutsebart sätt. Ändringarna får inte leda till att sysselsättningen och arbetsinsatsen minskar.

Arbetsgruppen skulle vid övervägandet av spelregler för nollavtal utreda och bedöma i vilken grad den nuvarande arbetslagstiftningen redan skapar tillräckliga ramar för användningen av nollavtal och i vilken grad man redan nu kan ta itu med upplevda missförhållanden med hjälp av tillsyn och tillräcklig information.

Vid bedömningen av ändringsbehov i lagstiftningen skulle vikt fästas vid balans mellan båda parternas rättigheter och skyldigheter samt klarhet i de spelregler som tillämpas samt tillräcklig förutsebarhet för arbetstagarens kommande inkomstnivå och tryggnad av de förväntningar som baserar sig på arbetsavtalet. Dessutom skulle vikt fästas vid det arbetsrättsliga systemet för samordning av arbetsavtal med varierande arbetstid, bl.a. bestämmelserna om anställningstrygghet och deras mål.

Regeringen kom vid sin halvtidsöversyn den 25 april 2017 överens om allmänna principer för beredningen av allmänna rättvisa spelregler för nollavtal.

— Man säkerställer rätt användningsområde för avtal med varierande arbetstid. Avtal med varierande arbetstid bör inte användas i större utsträckning än vad det finns godtagbart behov av på grund av ett oförutsebart eller oregelbundet arbetskraftsbehov eller ett för parterna gemensamt behov.

— Man försöker säkerställa balans i de skyldigheter som hänför sig till arbetsavtal genom att bereda ändringar i lagstiftningen utifrån vilka ett samtycke som förpliktar till mertidsarbete inte kan ges för obegränsad tid i fråga om avtal med varierande arbetstid.

— Man försöker trygga förutsebarhet och motiverade förväntningar med de ändringar genom vilka innehållet i informationen om de centrala villkoren i arbetet preciseras, så att där anges orsakerna bakom användningen av varierande arbetstid och en uppskattning av den förutsedda mängd arbete som erbjuds. Arbetsgivaren ska ge en ny uppskattning, om mängden erbjudet arbete har avvikit från den tidigare uppskattningen. När den nya uppskattningen ges, har parterna i anställningsförhållandet tillfälle att förhandla om huruvida arbetstidsvillkoret i avtalet fortfarande motsvarar parternas behov.

— Regeringen bereder sådana ändringar i lagstiftningen som tryggar arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid även vid tillämpning av varierande arbetstid. För personer med varierande arbetstid ska tryggas ett belopp som motsvarar den lön för sjukdomstid som personen skulle ha fått vid arbetsförmåga. På motsvarande sätt, om arbetsgivaren utan grund slutar erbjuda arbete under uppsägningstiden eller erbjuder arbetsmöjligheter i mindre utsträckning än vanligt, ges arbetstagaren ersättning för det inkomstbortfall som föranleds av detta.

— Ändringar gällande nollavtal i lagen om utkomstskydd för arbetslösa kommer att beredas i samband med annan beredning av påföljdssystemet för utkomstskyddet.

— Regeringen bedömde dessutom i sina riktlinjer att de ovan nämnda åtgärderna tillsammans minskar de konkurrenssnedvridande konsekvenserna av användningen av varierande arbetstid.

Avtal med varierande arbetstid är olika förutom i fråga om innehållet i arbetstidsvillkoret även i fråga om de situationer då avtalen används. Regeringen anser att de ovan fastslagna åtgärderna rättar till missförhållanden som hänför sig till nollavtal på ett mer ändamålsenligt sätt än genom lagstadgad etablering av arbetstiden. Riksdagens ståndpunkt är att de preciserade bestämmelserna inte får hindra att avtal med varierande arbetstider ingås om arbeten där arbetskraftsbehovet varierar och inte kan förutses eller när det ligger i linje med den vilja som båda parterna har gett uttryck för i arbetsavtalet.

### 3.2 Alternativ

Allmänna begränsningar som gäller sätten att använda arbetskraft

Denna proposition gäller arbetsavtal som grundar sig på varierande arbetstid och som arbetsgivaren har behov av särskilt på grund av oförutsebara och tillfälliga behov av arbetskraft. Arbetsgivare har flera andra sätt att tillgodose sådant behov av arbetskraft. Arbetsgivaren kan i stället för avtal med varierande arbetstid ingå avtal med fast arbetstid men för viss tid och som är begränsade till ett arbetsuppdrag, lägga ut arbetet på entreprenad eller hyra in en arbetstare från ett bemanningsföretag. Arbetsgivaren kan också använda möjligheter till flexibilitet i arbetstiden i fråga om den befintliga personalen genom att låta dem utföra mertids- eller övertidsarbete.

Det är viktigt att beakta dessa olika sätt att använda arbetskraften på grund av att begränsningar som ställs för avtal med varierande arbetstid med stor sannolikhet påverkar tyngdpunkten mellan olika sätt att använda arbetskraft. Ju större begränsningar det ställs för avtal med varierande arbetstid, desto större är sannolikheten för att motsvarande behov av arbetskraft tillgodoses på andra sätt i framtiden. På grund av detta har man vid beredningen av propositionen försökt ta fram sådana modeller som rättar till missförhållanden i samband med avtal med varierande arbetstid på ett precist sätt och i rätt proportion. Arbetsgivaren kan också i fortsättningen tillgodose oförutsebara och tillfälliga behov av arbetskraft genom avtal med varierande arbetstid. Genom avtal med varierande arbetstid kan dock inte kringgå de bestämmelser som utfärdats till skydd för arbetsgivare.

Det är dock möjligt att avhjälpa missförhållanden kring avtal med varierande arbetstid även på andra sätt. Nedan redogörs för de mest centrala metoderna.

Lagstadgad etablering av arbetstiden

Under beredningen av propositionen lyfte löntagarsidan fram möjligheten att avhjälpa missförhållanden i samband med avtal med varierande arbetstid genom att i lag föreskriva om kriterier genom vilka varierande arbetstid etableras och anställningsförhållandet med tiden får en minimiarbetstid.

Etableringen av arbetstiden kan under vissa förutsättningar genomföras redan i nuläget enligt de allmänna avtalsrättsliga principerna. Då är det fråga om en situation där praxisen i avtalsförhållandet har blivit så vedertagen att den kan anses bilda ett villkor i avtalsförhållandet.

Med lagstadgad etablering av arbetstiden avses dock kriterier utifrån vilka det i avtal med varierande arbetstid direkt genom lag bildas en minimiarbetstid på grundval av de arbetstimmar som utförts under en viss tidsperiod.

Den lagstadgade etableringen kan genomföras på flera olika sätt, t.ex. på följande sätt:



— Arbetstiden granskas efter x månader och den genomsnittliga arbetade tiden utgör i fortsättningen den minimiarbetstid som iakttas i anställningsförhållandet. Minimiarbetstiden är bindande för arbetsgivaren.

— Arbetstiden granskas efter x månader och det realiserade minsta antalet timmar i veckan utgör i fortsättningen minimiantalet timmar, medan det under perioden realiserade största antalet timmar i veckan i fortsättningen utgör maximiantalet timmar.

Det är också möjligt att förena den lagstadgade etableringen med undantag och ytterligare krav. Det vore naturligt att åtminstone avtal som har varierande arbetstid på initiativ av arbetstagaren lämnas utanför etableringsmekanismen.

I etableringsmodellen blir man tvungen att lösa bland annat frågan om säsongarbete där arbete utförs endast under vissa säsonger.

En etablering av arbetstiden skulle förbättra arbetstagarens ställning, eftersom den etablerade arbetstiden utgör den minimiarbetstid som iakttas i anställningsförhållandet. Minimiarbetstiden skulle i sin tur förbättra förutsebarheten i inkomstnivån och lösa flera missförhållanden kring nollavtal (lön för sjukdomstid, lön för uppsägningstid).

En lagstadgad etablering är dock också förenad med flera missförhållanden. En lagstadgad etablering skulle medan anställningsförhållandet pågår gradvis kunna leda till en ökande minimiarbetstid utan att arbetsgivarens behov av arbetskraft nödvändigtvis ökar i motsvarande grad. En principiell fråga är om det kan förutsättas att arbetsgivaren erbjuder mer arbete än vad arbetsgivaren behöver arbetskraft. Arbetsgivaren skulle bli tvungen att betala lön för tid då det inte finns arbete att erbjuda. Denna kostnad medför mindre pengar annanstans och minskar arbetsgivarens ekonomiska möjligheter att anställa personal för andra uppgifter. Genom denna mekanism skulle sysselsättningen kunna försämrats.

Om en lagstadgad etablering de facto skulle leda till ett arbetstidsvillkor som inte motsvarar behovet av arbetskraft, skulle arbetsgivaren ensidigt kunna ändra arbetstidsvillkoret endast på ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder. Då skulle det bland annat förutsättas att det arbete som står till buds minskat på ett väsentligt och permanent sätt.

Etableringsmodellen skulle vara känslig för icke-önskvärd planering av användningen av arbetskraft. Arbetsgivare skulle genom tidsplanering och dimensionering av sina arbetserbjudanden kunna försöka påverka antalet timmar som etableras. Det skulle kunna vara lockande för arbetsgivaren att försöka avsluta anställningsförhållandet innan arbetstiden etableras, till exempel genom villkor om provotid, även om en hävning under provotid inte kan tillämpas i dessa fall.

Etableringsmodellen skulle med stor sannolikhet minska antalet nollavtal som gäller tills vidare. I stället för sådana avtal skulle det dock inte nödvändigtvis ingås avtal med fast arbetstid som gäller tills vidare, utan mest sannolikt nollavtal för viss tid samt att en del av behovet av arbetskraft skulle tillgodoses genom bemanningsarbete. I viss mån skulle man försöka tillgoda tillfälliga behov av arbetskraft genom företagarens arbetsinsats eller genom att låta befintliga anställda utföra mertidsarbete eller övertidsarbete. Sysselsättningseffekterna skulle dock snarare vara negativa än positiva.

### 3.3 De viktigaste förslagen

I lagstiftningen föreslås ett nytt begrepp, *villkor om varierande arbetstid*, med vilket avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mel-

## RP 188/2017 rd

lan minimitiden och maximitiden i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder, eller ett arbetstidsarrangemang där arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren när arbetstagaren särskilt kallas till arbete.

Bestämmelserna om villkor om varierande arbetstid ska finnas i arbetsavtalslagen. Avsikten med bestämmelsen är att säkerställa att avtal med varierande arbetstid endast ingås när arbetsgivaren med tanke på anställningstryggheten har ett godtagbart behov av att ingå sådant avtal. Det är fråga om situationer där arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Enligt förslaget får det inte avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren, om arbetsgivarens behov av arbetskraft som tillgodoses med avtalet är fast. Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte heller på initiativ av arbetsgivaren avtalas som mindre än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Motsvarigheten mellan minimiarbetstiden i arbetstidsvillkoret och den realiserade arbetstiden ska på begäran av arbetstagaren bedömas under en granskningsperiod på sex månader. Om minimiarbetstiden inte motsvarar den realiserade arbetstiden, måste arbetsgivaren förhandla med arbetstagaren om att arbetstidsvillkoret ändras så att det motsvarar det verkliga behovet.

Förhandlingsskyldigheten kan i sådana fall anses vara en bättre lösning än ändring av arbetstidsvillkoret direkt med stöd av lag, då arbetstidsvillkoret kan bli en sådan arbetstid som inte bemöter någondera partens behov.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ avtalat om villkor om varierande arbetstid, ska arbetsgivaren ge en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. Med hjälp av redogörelsen kan arbetstagaren bättre bedöma sin kommande inkomstnivå och hur bindande arbetsavtalet är tidsmässigt.

För arbetstagare med varierande arbetstid tryggas rätten till lön för sjukdomstid. Vid iakttagande av varierande arbetstid uppstår för arbetstagaren rätt till lön för sjukdomstid, om det arbetsskift som riktar sig till tiden för arbetsoförmågan har antecknats i arbetsskiftförteckningen, om det annars har avtalats om detta eller om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat vid arbetsförmåga. Jämfört med nuläget förbättrar bestämmelsen ställningen för i synnerhet sådana arbetstagare med varierande arbetstid som arbetar många timmar och vars arbetstimmar av en eller annan orsak inte har kunnat antecknas i arbetsskiftförteckningen.

På samma sätt tryggas arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid. Om det har överenskommits om varierande arbetstid i arbetsavtalet och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden för de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen. Ersättningskyldighet ska inte föreligga, om anställningsförhållandet före uppsägningen vara mindre än en månad.

Bestämmelserna om lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid tillämpas på motsvarande sätt i fråga om varierande arbetstid också när arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om fast arbetstid och antalet mertidstimmar under de föregående sex månaderna i genomsnitt har överstigit den avtalade arbetstiden fyrdubbelt. Genom bestämmelserna jämföras med avtalen om varierande arbetstid sådana avtal där det i och för sig har avtalats om en kort fast arbetstid men där avtalet i praktiken till sina egenskaper är jämförbart med avtal med varierande arbetstid, eftersom arbetet främst baserar sig på oförutsebart extra arbete.

Avsikten med de ändringar i bestämmelserna som föreslås i propositionen är också att klarlägga i vilken grad arbetsgivaren har rätt att ensidigt anteckna arbetsskift som är bindande för arbetstagaren och i vilka situationer det förutsätts arbetstagarens medverkan till bindande ar-

betsskift. I denna fråga har arbetsskiftsförteckningen en central betydelse, såväl som begreppen ordinarie arbetstid och mertidsarbete.

Ett villkor om varierande arbetstid i arbetsavtalet är bindande för arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga om minimiantalet timmar. Om det i arbetsavtalet har avtalats om en arbetstid som varierar mellan 10 och 30 timmar i veckan, har arbetsgivaren förbundit sig att erbjuda minst 10 timmar arbete i veckan. På motsvarande sätt har arbetstagaren förbundit sig att arbeta minst 10 timmar i veckan.

De ändringar som föreslås i propositionen skulle leda till att arbetsgivaren ensidigt och på ett sätt som är bindande för arbetstagare i arbetsskiftsförteckningen kan anteckna de arbetstimmar som motsvarar minimiarbetstiden. I exempelfallet kan arbetsgivaren ensidigt anteckna 10 arbetstimmar per vecka i arbetsskiftsförteckningen. Ställningen för en arbetstagare med varierande arbetstid motsvarar då ställningen för en sådan arbetstagare som har en lika lång fast arbetstid.

Om arbetsgivaren någon vecka har ett behov av arbetskraft som överstiger minimiarbetstiden, kan arbetsgivaren också anteckna de timmar som överstiger minimiantalet i arbetsskiftsförteckningen och då är timmarna ordinarie arbetstid. I propositionen föreslås det dock att arbetstagaren vid utarbetandet av arbetsskiftsförteckningen ska ges tillfälle att inom utsatt tid meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot sådant arbete som överstiger minimiarbetstiden. Arbetstagaren kan nämligen ha förhinder, såsom ett arbetsskift hos en annan arbetsgivare, så att arbetstagaren inte kan ta emot arbetsskiftet. Om sådana förhinder kan beaktas redan när arbetsskiftsförteckningen utarbetas, finns det inte behov av att föreskriva om arbetstagarens rätt att vägra ta emot ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Om det för arbetsgivaren uppstår ett sådant plötsligt behov av arbetskraft som arbetsgivaren inte har kunnat förutse vid utarbetandet av arbetsskiftsförteckningen, kan arbetsgivaren erbjuda arbetet som mertidsarbete med stöd av samtycke i enlighet med föreslagna 18 § i arbetstidslagen.

Propositionen berör framför allt sådana arbetsavtal som gäller tills vidare och sådana arbetsavtal för viss tid som gäller längre tid än ett enskilt arbetsskift. Däremot berör propositionen inte de fall där arbetsgivaren tillgodoser ett varierande behov av arbetskraft genom korta visstidsavtal som gäller ett arbetsskift. Arbetsgivaren kan ingå tidsbegränsade arbetsavtal för ett arbetsskift under de förutsättningar som anges i 1 kap. 3 § och 3 a § i arbetsavtalslagen. När vart och ett av de tidsbegränsade arbetsavtalen ingås, ska det finnas en grundad anledning, om visstidsavtalet ingås på arbetsgivarens initiativ. Dessutom begränsas ingående av visstidsavtal av det så kallade förbudet mot kedjeavtal enligt vilket det inte är tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Riksdagen förutsatte i sin skrivelse om medborgarinitiativet om nollavtal (MI 5/2015 rd) att regeringen utreder om det behövs närmare bestämmelser vid förbud mot konkurrerande verksamhet. Enligt en utredning som riksdagen fått används villkor om förbud mot konkurrens också i nollavtal och då kan en arbetstagare för vilket ett sådant avtal är bindande inte arbeta för en annan arbetsgivare, även om arbetstagaren erbjuds bara några få arbetstimmar.

Bestämmelser om förbud mot konkurrerande verksamhet finns i 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Enligt 1 mom. i paragrafen 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. I förarbetena till paragrafen (RP 157/2000 rd, detaljmotivering) konstateras uttryckligen att begränsningen i fråga om konkurrerande verksamhet inte innebär att arbetsgivaren har ensamrätt att utnyttja arbetskapaciteten hos sina arbetstagare. En deltidsanställd eller en permitterad arbetstagare ska 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. Om inte något annat följer av begränsningen enligt denna paragraf, föreslås att arbetstagaren ska ha rätt att besluta att han eller hon använder sin fritid t.ex. i bisyssla. I motiveringen hänvisas till denna del till 18 § 1 mom. i grundlagen där det föreskrivs att var och en i enlighet med lag har rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Förbudet mot konkurrerande verksamhet är en i lag stadgad begränsning av en grundläggande rättighet och ska tolkas snävt.

På grund av det som sägs ovan anses de gällande bestämmelserna vara tillräckliga i fråga om avtal med varierande arbetstid. Sådana förbud mot konkurrerande verksamhet som överskrider de kriterier som anges i 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen är ogiltiga.

I propositionen föreslås inte ändringar i de förutsättningar under vilka en praxis avseende arbetstiden som under lång tid iakttagits i anställningsförhållandet kan vinna hävd och bli ett bindande villkor i arbetsavtalet.

Enligt förslaget ändras lagen om utkomstskydd för arbetslösa så att en person har giltig orsak att lämna arbetet utan att förlora arbetslöshetsförmånen, om det under 12 kalenderveckor, dvs. ungefär i tre månaders tid före uppsägningen inte under någon kalendervecka erbjudits i regel 18 timmar, om man inte ursprungligen har kommit överens om till exempel deltidsarbete i arbetsavtalet. I praktiken innebär detta att arbetstagaren inte förlorar sin rätt till arbetslöshetsförmåner, trots att arbetstagaren lämnat arbetet, om det har erbjudits bara lite eller inte alls arbete och utförandet av arbetet har överenskommit till exempel genom nollavtal.

Förutom det som nämnts ska en person ha giltig orsak att lämna arbetet utan att förlora arbetslöshetsförmånen om han eller hon inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån på grund av att arbetet är heltidsarbete eller att arbetsgivaren inte följer arbetstiden och lönen för arbetet är mindre än 1 187 euro i månaden (2017). Det är också tillåtet att vägra ta emot arbete för vilket lönen är mindre än 1 187 euro i månaden (eller vid deltidsarbete en proportionell del som motsvarar en sådan lön) utan att förlora arbetslöshetsförmånen. I fråga om vägran att ta emot arbete tillämpas eurogränsen dock endast när det inte finns ett kollektivavtal i branschen.

## **4 Propositionens konsekvenser**

### **4.1 Allmänt**

Genom denna proposition begränsas användningen av arbetsavtal med varierande arbetstider och stärks arbetstagarnas ställning. Ändringarna syftar till att villkoret om varierande arbetstid inte används på ett oändamålsenligt sätt eller i syfte att kringgå arbetslagstiftningen.

### **4.2 Ekonomiska konsekvenser**

Det är sannolikt att de föreslagna ändringarna i viss mån minskar antalet avtal med varierande arbetstid och medför att en del av dem blir arbetsavtal med fast arbetstid på heltid. För detta finns i lagen både en juridisk förpliktelse och ekonomiska incitament i de fall där behovet av arbetskraft är kontinuerligt. I de situationer där behovet av arbetskraft genuint varierar, är det möjligt att använda ett villkor om varierande arbetskraft även fortsättningsvis, men arbetstagarens skydd kommer i dessa situationer att vara bättre än i nuläget.

Skyldigheten att till arbetstagare med varierande arbetstid betala lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid ökar i viss grad de kostnader som föranleds arbetsgivaren. Dessa för dock kostnadsnivån närmare kostnaderna för arbetstagare med avtal om fasta arbetstimmar, vilket utjämnar konkurrensförhållandena mellan företag. Samtidigt förebygger ändringen uppkomst av en s.k. ”dubbel arbetsmarknad” mellan arbetstagare med varierande arbetstid och arbetstagare med fast arbetstid.

Enhetligare arbetsmarknadsreglering och förebyggande av en dubbel arbetsmarknad har i forskningslitteratur observerats ha ett stort antal positiva effekter på arbetsmarknaden. Enhetliga bestämmelser minskar ojämlikheten och fördelar riskerna jämnare mellan olika arbetstagargrupper. (Saint-Paul, Gilles 1996: Dual labor markets: a macroeconomic perspective)

Sambandet mellan en enhetlig arbetsmarknadsreglering och arbetets produktivitet är inte entydigt. En del forskare har framfört att en dubbel arbetsmarknad leder till att arbetskraftens produktivitet försämras, när satsningarna på mänskligt kapital minskar. Andra är i sin tur försiktiga med att dra slutsatser om orsakssamband. Atypiska anställningsförhållanden ger flexibilitet på arbetsmarknaden, men är ofta också förenade med skadliga effekter, såsom osäkerhet som arbetstagaren upplever, försämrad karriärutveckling, försvagad arbetsmotivation och minskad utbildning på arbetsplatsen. Granskat på teoretisk grund kan skärpanget av bestämmelserna om användning av varierande arbetstid alltså leda antingen till att produktiviteten förbättras eller till att den försämras. Den regleringsmodell som valts i denna regeringsproposition försöker bevara flexibiliteten, men ändå förebygga i synnerhet problem som framgått i samband med nollavtal. På grund av detta kan det bedömas att det finländska arbetets produktivitet åtminstone inte minskar i avsevärd grad – den kan rentav förbättras.

Ekonomiskt sett behövs avtal om varierande arbetstid, för att man ska kunna maximera användningen av arbetskraft i förhållanden där efterfrågan på arbetskraft varierar. När avtal med varierande arbetstid används på ett tillbörligt sätt kan avtalet vara till fördel för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Propositionen bevarar möjligheten till avtal med varierande arbetstid i de situationer där det är motiverat med tanke på efterfrågan på arbetskraft. Således medför propositionen enligt regeringens bedömning inte några avsevärda effektivitetsförluster på arbetsmarknaden i Finland.

Det är sannolikt att antalet arbetsavtal med varierande arbetstid kommer att minska i och med lagändringen, delvis på grund av att det i lagen föreskrivs förutsättningar för godtagbar användning av sådana avtal. Till denna del torde en del av de nuvarande avtalen med varierande arbetstid i fortsättningen bli avtal med fast arbetstid. Å andra sidan ökar lagändringen också kostnaderna för avtal med varierande arbetstid och försämrar i viss grad arbetsgivarens rätts-säkerhet. Detta kan delvis också leda till en övergång till självsysselsatta och hyrda arbetstagare. Denna övergång bedöms dock vara av liten skala, eftersom möjligheten till avtal med varierande arbetstid kvarstår och de skyldigheter som hänför sig till dem inte är särskilt tunga.

Enligt Statistikcentralen arbetar ungefär en tredjedel av arbetstagarna med nollavtal på heltid. Om det antas att arbetskraftsbehovet för deras del inte är genuint varierande och att alla arbetsgivare följer lagen, kan det bedömas att denna grupp till största delen övergår till avtal med fasta arbetstider. Om det antas att en liten del av dem som har nollavtal dessutom blir självsysselsatta eller hyrda arbetstagare, minskar antalet nollavtal med cirka 40 procent till följd av lagändringen.

Den valda regleringsmodellen medför i praktiken också uppsägningskostnader i samband med avtal om varierande arbetstid. Detta ökar i viss grad arbetsgivarens risk vid anställning av arbetstagare, men å andra sidan för detta riskerna på samma nivå med avtal om fasta arbetstider.

Avtal med varierande arbetstid motiveras ofta med att de minskar företagens arbetskraftskostnader och ökar företagets möjligheter att sysselsätta mer och idka mångsidigare näringsformer. Å andra sidan kan osäkerheten på arbetstagarsidan medföra negativa externa effekter. Minchie och Sheedan (2003) upptäckte att jobbets kontinuitet och förutsebarhet har samband med uppkomsten av innovationer. Osäkerheten minskar arbetstagarnas engagemang i företaget, vilket ökar omsättningen av personalen. Å andra sidan följer av en hög omsättning av personalen att företagets incitament att utbilda sina anställda minskar. Osäkerheten kan alltså indirekt minska investeringarna i mentalt kapital, vilket i sin tur kan minska innovationerna. Lagändringen ökar arbetets förutsebarhet för personer som arbetar med stöd av avtal med varierande arbetstider. Förutsebarheten ökar också för dem som i och med lagändringen övergår till avtal med fasta arbetstider. Emellertid har en del av arbetstagarna med nollavtal ett sådant arbete där betydelsen av innovationer är liten. Å andra sidan kan utförande arbete, såsom kundservice, utvecklas utifrån arbetstagarens egna insikter och iakttagelser.

Avtal med varierande arbetstid kan ha samband med beskattningsutfallet. Sambandet baserar sig på beroendeförhållandet mellan arbetslöshetsperioder och låglönearbete. Arbetstagare med låg lön löper större risk för sporadiska arbetslöshetsperioder. En färsk undersökning som gjorts i Storbritannien (Thompson, 2015) visar att nollavtal kan orsaka cykler där arbetstagaren periodvis måste alternera mellan lågavlönad deltidarbete och arbetslöshet. Om en person arbetar på deltid och har låg lön, kan personen ändå ha rätt till sociala förmåner. Övergången till heltidsarbete (inom ramen för nollavtal) och därigenom en ökning av de arbetade timmarna och en ökning av inkomsterna leder till att personen förlorar sina sociala förmåner. Oförutsebarheten för nollavtal utgör en inkomstrisk för arbetstagaren: om det inte finns tillräckligt mycket arbete, rasar arbetstagarens inkomstnivå. Inkomsterna kan rasa, eftersom övergången till sociala förmåner kan ske med en fördröjning när en ny arbetslöshetsperiod börjar. Osäkerheten om de kommande inkomsterna kan alltså leda till att det för en person som undviker risker inte lönar sig att ta emot en ordinarie (cirka 40 timmars) arbetsvecka med nollavtal, utan det lönar sig att arbeta så att arbetsvillkoret inte uppfylls. Lagändringen ökar arbetets säkerhet för dem som har nollavtal och medför att en del av avtalen blir avtal med fast arbetstid. Således kan lagändringen uppmuntra i synnerhet personer som undviker risker och som omfattas av sociala förmåner att permanent övergå till arbetslivet.

Propositionen bedöms i viss grad öka företagets administrativa börda. Bördan uppkommer genom skyldigheten att ge en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppkommer behov av arbetskraft för arbetsgivaren, genom uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen med beaktande av arbetstagarnas förhinder att ta emot arbete samt genom skyldigheten att förhandla med arbetstagaren.

Ökningen av den administrativa bördan i samband med anställning av arbetskraft bedöms bli en ganska liten kostnad för arbetsgivaren. Redogörelsen för arbetsgivarens behov av arbetskraft kan antingen ingå i arbetsavtalet eller vara en separat redogörelse. En större börda kan däremot uppkomma i fråga om uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen samt skyldigheten att förhandla med arbetstagaren, om den överenskomna minimiarbetstiden inte motsvarar det verkliga behovet av arbetskraft.

När det gäller arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren se till att det för arbetstagaren ges möjlighet att meddela under vilken tid han eller hon inte kan ta emot arbetstimmar som överstiger minimiarbetstiden. Dessa omständigheter ska beaktas vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen. Ändringen kräver alltså både ett system för hörande av arbetstagare och komplicerar i viss grad uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen. Detta ökar chefernas arbetsbörda. Det är sannolikt att detta i små företag sköts personligen med arbetstagarna och då tar ändringen främst chefernas arbetstid i anspråk. I stora organisationer där det finns många arbetstagare med varierande arbetstider är det svårt att avtala personligen. Det är sannolikt att

saken i sådana organisationer sköts genom något slags elektroniskt anmälningssystem. Det beror i stor utsträckning på organisationen själv hur dyrt ett sådant anmälningssystem blir. Som billigast är det möjligt att använda avgiftsfria internetbaserade tjänsteleverantörer, men många organisationer kommer sannolikt att vilja integrera anmälningssystemet med sina egna informationssystem. Detta föranleder kostnader för informationssystem. Det kan dock vara så att det i många organisationer redan finns ett sådant system.

Den ovan beskrivna konsekvensen kan i teorin bli betydelsefull för en del företag. I verkligheten ber i nuläget en stor del av företagen att arbetstagare med varierande arbetstid ger sitt samtycke till mottagande av arbetstimmar. För dessa företags del förändrar lagändringen alltså inte väsentligen det rådande läget.

En annan faktor som potentiellt medför en avsevärd administrativ börda för företag är skyldigheten att med arbetstagare förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar det verkliga behovet, när arbetstagaren det begär. Dessa förhandlingar förs dock förpliktade av lagen och endast på initiativ av arbetstagaren och när det överenskomna arbetstidsvillkoret inte motsvarar det verkliga behovet. Skyldigheten att motivera det verkliga behovet av arbetskraft till arbetstagaren kan medföra en viss grads börda för arbetsgivaren. Denna skyldighet kan dock inte anses vara speciellt betydande.

De administrativa skyldigheterna i samband med de i propositionen föreslagna bestämmelserna gäller i regel de arbetsgivare som anställer arbetstagare med avtal om varierande arbetstid. Det finns inte exakta uppgifter om hur stor den företagsgruppen är. Man vet dock att det i Finland finns cirka 96 000 arbetsgivarföretag med minst två anställda. Dessa sysselsätter 92 procent av personalen i alla företag. Det finns cirka 83 000 löntagare som arbetar med stöd av nollavtal, dvs. i genomsnitt något under en för varje arbetsgivare. Av dem arbetar emellertid en del också inom den offentliga sektorn. I förhållande till arbetskraften hos arbetsgivarföretag med minst två personer utgör de som arbetar med stöd av nollavtal uppskattningsvis cirka fem procent av dem, när personer som arbetar inom den offentliga sektorn beaktas. Om det antas att fördelningen av dem som arbetar med stöd av nollavtal fördelar sig i stora drag enligt fördelningen av andra löntagare efter företagets storlek, kan det ges en grov uppskattning om antalet arbetsgivarföretag som har anställda med nollavtal: 15 000—25 000 företag.

Den största delen av de företag som anställer personer med nollavtal torde sysselsätta bara en eller några arbetstagare med nollavtal. Uppskattningsvis utgör de arbetsgivarföretag som sysselsätter fler än fyra arbetstagare med nollavtal cirka sex procent alla företag som har arbetstagare med nollavtal, dvs. uppskattningsvis 1000—2000 stycken. För deras del kan lagen anses ha synliga administrativa konsekvenser. Det finns uppskattningsvis 400—800 arbetsgivarföretag som sysselsätter över åtta arbetstagare med nollavtal. I dessa kalkyler ska det dock beaktas att de endast omfattar sådana avtal med varierande arbetstid där minimiarbetstiden är noll timmar i veckan.

Enligt en räknare för bedömning av företagets regleringsbörda som arbets- och näringsministeriet utvecklat kan den administrativa bördan för alla företag räknat enligt de nämnda antagandena vara 300 000 euro som mest. Dessutom kan förnyade informationssystem i viss mån medföra engångskostnader för företag. På samma sätt kan skyldigheten att lämna en redogörelse för behovet av arbetskraft medföra administrativ börda. De engångskostnader på grund av reglering som medförs för företagen kan till sin storleksklass vara ungefär en miljon euro. Uppskattningen är förenad med betydande osäkerhet.

De ändringar som föreslås i lagen om utkomstskydd för arbetslösa minskar de tidsperioder utan ersättning som föreläggs på grund av lämnande av arbetet och vägran att ta emot arbete. I

princip ökar detta de utkomstskyddsavgifter som medförs för staten, kommunerna, Arbetslöshetsförsäkringsfonden och arbetslöshetskassorna.

Det finns inte tillgång till statistiska uppgifter om situationer där en tidsperiod utan ersättning förelagts på basis av de nuvarande bestämmelserna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa till exempel för arbets sökande som sagt upp sig från ett arbete med nollavtal eller för arbets sökande som inte får jämkad arbetslöshetsförmån trots att lönen är liten. På grund av detta är det inte möjligt att i eurobelopp bedöma konsekvenserna av ändringarna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa avseende lämnande av arbetet. När de nedan nämnda kostnadsminskande effekterna beaktas, bedöms emellertid ökningen av utgifterna vara liten.

Bestämmelserna om lämnande av arbetet kan medföra att arbetstagare snabbare lämnar ett anställningsförhållande där han eller hon de facto inte har erbjudits arbete eller där lönen för arbetet är låg. Detta kan leda till att sådant arbete tas emot i större utsträckning än i nuläget, när det inte står annat arbete till buds. Dessutom kan ändringen leda till att arbetstagaren snabbare övergår till en sådan arbetsgivare som kan erbjuda fler arbetstimmar eller där högre lön betalas för arbetet. Dessa positiva effekter kan minska utkomstskyddsutgifterna.

Också den ändring som gäller vägran att ta emot arbete bedöms höja utkomstskyddsutgifterna endast i mycket liten grad. Uppskattningen baserar sig på det att kollektivavtalens omfattning inom den privata sektorn år 2014 var totalt 75,5 procent. Så många av de löntagare som arbetade inom den privata sektorn var anställda hos organiserade arbetsgivare (Työehtosopimusten kattavuus 2014; Arbets- och näringsministeriets publikationer 11/2016). Den föreslagna bestämmelsen gäller bara branscher som inte har kollektivavtal. Dessutom är den föreslagna eurogränsen låg. På dessa grunder bedöms det att bestämmelsen kommer att tillämpas ganska sällan.

### 4.3 Konsekvenser för arbetslivet

I och med denna proposition kommer ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid att förbättras avsevärt.

1. I fortsättningen är varierande arbetstid inte tillåten, om behovet av arbetskraft inte varierar genuint. Detta kan medföra att en del av arbetstagarna övergår till bättre anställningstrygghet med arbetsavtal med fast arbetstid.

2. Rätten till lön för sjukdomstid tryggas för arbetstagare med varierande arbetstid.

3. Skyldigheten att betala lön för uppsägningstid tryggas i fråga om arbetstagare med varierande arbetstid. I fortsättningen ska arbetsgivaren betala lön för uppsägningstid också i en situation där det arbete som erbjudits under uppsägningstiden inte motsvarar arbetstiden för de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet. Detta möjliggör uppsägningsersättning för arbetstagaren även i det fall att arbetsgivaren slutar erbjuda arbetstimmar och arbetstagaren beslutar säga upp sig själv, då lön för uppsägningstid betalas till arbetsgivaren i enlighet med arbetstagarens uppsägningstid.

4. I fortsättningen är det lättare för arbetstagare att planera sin framtid. Arbetsgivaren ska ge en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppkommer behov av arbetskraft för arbetsgivaren. Dessutom ska arbetstagare ges möjlighet att minst en vecka innan arbetsskiftsförteckningen ges meddela under vilka tider arbetstagaren kan ta emot arbetstimmar som överskrider den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden. Detta underlättar i väsentlig grad hanteringen av tidtabeller för arbetstagare med avtal om varierande arbetstid, samordningen mellan arbetet och fritiden samt underlättar att man har flera deltidsarbeten samtidigt.



Den stärkta anställningstryggheten för arbetstagare och den förbättrade kännedomen om kommande arbetsskift gör det lättare för arbetstagare med varierande arbetstid att förena arbete och fritid. Dessa effekter kan vara särskilt betydelsefulla i barnfamiljer och därigenom också uppmuntra till att man skaffar sig barn tidigare. De minskar dessutom arbetstagares upplevelse av allmän osäkerhet, vilket kan förbättra deras psykiska välbefinnande. Samtidigt ökar lagändringen den ekonomiska tryggheten för arbetstagare med varierande arbetstid, vilket bedöms ha mångsidiga positiva samhällseffekter.

Arbetsgivarens skyldighet att till arbetstagare med avtal om varierande arbetstid ge en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppkommer behov av arbetskraft för arbetsgivaren kan förbättra ställningen i synnerhet för dem som samtidigt både arbetar med stöd av avtal om varierande arbetstid och får arbetslöshetsförmåner eller sociala förmåner. Den bättre förutsebarheten av arbetsmängden uppmuntrar därigenom mottagande av arbete.

Det finns mycket lite forskningsbaserad information om hur nollavtalen påverkar löntagarnas hälsa. Enligt undersökningar som gjorts i Storbritannien har det upptäckts att den psykiska hälsan för personer med nollavtal i vissa arbetstagargrupper är sämre än hos personer med avtal om fast arbetstid (t.ex. Revalier & andra 2017). Det finns dock inte vetskap om huruvida nollavtalen i sig medför hälsoproblem eller om de snarare utgör en inträdesstig till arbetsmarknaden för personer med nedsatt arbetsförmåga. Utifrån annan forskning vet man emellertid att osäkerhetsfaktorer i arbetet, såsom dåliga möjligheter att påverka arbetstiderna, har samband med att arbetstagarens hälsa försämras.

Den valda regleringsmodellen möjliggör även fortsättningsvis ingående av nollavtal, när behovet av arbetskraft varierar genuint. Således stängs inte möjligheten att använda nollavtal som en inträdesstig till arbetsmarknaden, vilket kan vara en fördel för dem som har ett svagare band till arbetsmarknaden än genomsnittet, till exempel på grund av nedsatt hälsotillstånd. Å andra sidan stärks dock skyddet för arbetstagare som arbetar med stöd av avtal om varierande arbetstid, vilket bedöms ha positiva effekter på dessa löntagares fysiska och psykiska hälsa.

#### 4.4 Konsekvenser för jämställdhet

Tills vidare är majoriteten, 57 procent, av dem som arbetar med nollavtal kvinnor. Av dem som skaffar sin huvudsakliga inkomst genom nollavtal är 63 procent kvinnor. Således stärker förbättringen av ställningen för dem som arbetar med nollavtal också ställningen för kvinnor på arbetsmarknaden.

Arbete med nollavtal förekommer särskilt mycket i unga åldersklasser. Den mest typiska åldersklassen bland dem som arbetar med nollavtal är 20—24-åringar och de utgör cirka 31 procent av alla som arbetar med nollavtal. Personer under 30 år utgör cirka 65 procent av alla löntagare som arbetar med nollavtal (Statistikcentralen 2015). Den valda regleringsmodellen är fördelaktig för ungdomar, eftersom den möjliggör arbete med avtal om varierande arbetstid, men erbjuder trots det arbetstagaren en anställningstrygghet som är bättre än i nuläget. Propositionen kan bedömas stärka ungdomarnas ställning på arbetsmarknaden.

Dessutom har det i forskningslitteratur konstaterats att en enhetlig arbetsmarknadsreglering minskar möjligheterna att diskriminera på oväsentliga grunder, såsom kön eller etnisk bakgrund (Saint-Paul 1996). Således kan propositionen också ha allmänna effekter som förbättrar jämställdheten i arbetslivet.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter riktar sig i synnerhet mot kvinnor med en osäker ställning på arbetsmarknaden, såsom visstidsanställda, deltidsanställda, hyrda arbetstagare och arbetstagare med nollavtal. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter riktar sig i synnerhet mot kvinnor med en osäker ställning på arbetsmarknaden, såsom visstidsanställda, deltidsanställda, hyrda arbetstagare och arbetstagare med nollavtal. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter riktar sig i synnerhet mot kvinnor med en osäker ställning på arbetsmarknaden, såsom visstidsanställda, deltidsanställda, hyrda arbetstagare och arbetstagare med nollavtal.

jeledighet föranleder ekonomiska förluster för de utsatta, eftersom de minskade inkomsterna påverkar storleken på kommande moderskaps- och föräldradagpenning. Dessutom kan det hända att rätten till en avlönad del av moderskapsledighet som ingår i de flesta kollektivavtalen inte fås. Ungefär hälften av de fall där jämställdhetsombudsmannen kontaktas i arbetslivs-ärenden gäller misstanke om diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Propositionen begränsar i viss mån användningen av avtal med varierande arbetstid och medför att en del av dem som arbetar med avtal om varierande arbetstid övergår till fasta arbetstider. Detta minskar möjligheterna till diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet och stärker därigenom kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

#### **4.5 Konsekvenser för myndigheterna**

Tillsynen över efterlevnaden av arbetsavtalslagen och arbetstidslagen hör till arbetarskyddsmyndigheten. När det gäller tillsyn över anställningsfrågor ingår i arbetarskyddsmyndighetens verksamhet vägledning och rådgivning samt att genom övervakning utreda om arbetsgivaren iakttagit lagstiftningen. Vägledning och rådgivning ges i första hand via den riksomfattande telefonrådgivningen.

Förslaget ändrar innehållet i informationen om de centrala villkoren i arbetet och vissa andra bestämmelser. Som en ny sak föreslås en bestämmelse om varierande arbetstid. Det kan uppskattas att förslaget åtminstone i början medför ökad kundrådgivning hos arbetarskyddsmyndigheten. Å andra sidan klarlägger förslagen också rättsläget i fråga om villkor om varierande arbetstid jämfört med nuläget.

Det kan bedömas att inspektionsverksamheten och utövandet av tillsynsbehörigheten ökar något, eftersom skyldigheten att ge en skriftlig motivering av varierande arbetstid fogas till tillämpningsområdet för uppmaningsärenden. Till denna del kommer tillsynen att ske på initiativ av kunden. Skyldigheten att lämna information om de centrala villkoren i arbetet granskas i nuläget på initiativ av myndighet i samband med en stor del av inspektionerna. Breddningen av uppmaningsärendena ökar i liten grad arbetarskyddsmyndighetens arbetsmängd speciellt i de fall där man från arbetarskyddsinspektörens inspektionsberättelse måste gå vidare till administrativt beslutsfattande hos arbetarskyddsmyndigheten och i sista hand till behandling i förvaltningsdomstolen.

### **5 Beredningen av propositionen**

#### **5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial**

Beredningsskedena för avtal med varierande arbetstid beskrivs ovan i punkterna 2.4 och 3.1.

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 15 november 2016 en trepartsarbetsgrupp för att utreda spelregler för nollavtal och användningen av nollavtal. Avsikten var att arbetsgruppens arbete skulle vara slutfört före utgången av mars 2017. Arbetsgruppens mandattid förlängdes så att arbetsgruppen skulle ha sitt arbete färdigt före utgången av juni 2017. Arbetsgruppens betänkande blev färdigt den 30 juni 2017. Betänkandet inbegrep avvikande meningar från Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kommunala arbetsmarknadsverket, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK samt ett ställningstagande från Akava ry.

Ändringarna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa har beretts vid arbets- och näringsministeriet. I beredningen har deltagit social- och hälsovårdsministeriet, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kommunala arbetsmarknadsverket och Suomen Yrittäjät ry.

## 5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtanden om betänkandet genom tjänsten utlåtande.fi. Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtanden om betänkandet genom tjänsten utlåtande.fi. Begäran om utlåtande skickades till följande remissinstanser: statsrådets kansli, justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, utrikesministeriet, miljöministeriet, kommunikationsministeriet, jord- och skogsbruksministeriet, försvarsministeriet, inrikesministeriet, Ålands landskapsregering, regionförvaltningsverken, Skatteförvaltningen, Arbetshälsoinstitutet, arbetsrådet, Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt, Birkalands sjukvårdsdistrikt, Norra Österbottens sjukvårdsdistrikt, Norra Savolax sjukvårdsdistrikt, Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt (HNS), Lapplands sjukvårdsdistrikt, Landskapet Kajanalands samkommun för social- och hälsovård, statens ekonomiska forskningscentral, Näringslivets forskningsinstitut, Löntagarnas forskningsinstitut, Pellervo Ekonomiska Forskningsinstitut, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Akava ry, Kommunala arbetsmarknadsverket, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Skogsindustrin rf, Industriefacket rf, Ohjelmistoyrittäjät ry, Finans Finland (FA), Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf, Pappersförbundet rf, Servicefacket PAM, Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT, Fackförbundet Pro, Tradenomiliitto TRAL ry, Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF r.f., Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, Suomen Yrittäjät ry, Finlands Advokatförbund r.f., Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry, Taloushallintoliitto, Arkitektbyråernas Förbund ATL rf och Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto.

Genom tjänsten utlåtande.fi inkom 39 utlåtanden och dessutom inkom fyra separata utlåtanden till arbets- och näringsministeriets registratorskontor.

De organisationer som representerar arbetsgivare godkände huvudsakligen inte de förslag som lades fram i betänkandet. De organisationer som representerar arbetstagare godkände huvudsakligen betänkandet med vissa ändringar, men ansåg samtidigt att de ändringar som föreslogs i betänkandet inte var tillräckliga för att trygga ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid. I flera av löntagarsidans utlåtanden ansågs etablering av arbetstiden vara ett bättre alternativ.

Social- och hälsovårdsministeriet ansåg att förslaget var ett steg i rätt riktning och godtagbart, men framförde dock också flera utvecklingsförslag. Arbetshälsoinstitutet ansåg att förslagets mål kunde understödjas med tanke på arbetshälsa och säkerhet i arbetet. Enligt Arbetshälsoinstitutet framhävs flera psykosociala belastningsfaktorer (exempelvis dåliga möjligheter att påverka sina arbetstider, arbetets osäkerhet, upplevelsen av orättvisa i arbetet) hos arbetstagare med nollavtal. Arbetshälsoinstitutet anser att förslaget utvecklar arbetsförhållandena för arbetstagare med nollavtal på ett sätt som främjar deras hälsa och arbetsförmåga.

Denna proposition har utarbetats utifrån betänkandet. Remissvaren på betänkandet har beaktats i den fortsatta beredningen så väl som möjligt.

Den största ändringen jämfört med betänkandet gäller 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen om användningsområdet för varierande arbetstid. Enligt betänkandet skulle avtal med varierande arbetstid varit tillåtna när den mängd arbete som arbetsgivaren har att erbjuda varierar på ett sådant oförutsebart och oregelbundet sätt att det inte är möjligt att bestämma en fast arbetstid som motsvarar det arbete som står till buds. Om arbetstiden skulle ha avtalats på ett sätt som strider mot det ovan sagda i syfte att kringgå anställningstryggheten, skulle i anställningsförhållandet på yrkande av arbetstagaren iaktas en fast arbetstid som motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Den bestämmelse som föreslogs i betänkandet ansågs å ena sidan vara mångtydig och problematisk med tanke på arbetsgivarens rättssäkerhet och å andra sidan ansågs den inte i verkligheten förbättra arbetstagarens rättsskydd. På grund av detta preciserades bestämmelsen i den fortsatta beredningen genom att där beskrivs den uttryckliga situation där villkor om varierande arbetstid inte får användas. I bestämmelsen förbjuds användning av varierande arbetstid, om avtalet används för att tillgodose ett fast behov av arbetskraft hos arbetsgivaren. På detta sätt tar bestämmelsen itu med det identifierade missförhållandet att avtal med varierande arbetstider i nuläget kan användas även i situationer där arbetsgivaren de facto låter arbetstagen utföra arbetstid som är fast och på heltid. På detta sätt kan den situation som avses i paragrafen identifieras lättare än om tillämpningen av bestämmelsen skulle vara anknuten till arbetsgivarens avsikt att kringgå lagen.

I betänkandet föreslogs också att arbetsgivaren i den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet (2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen) ska ange variationsintervallet för den ordinarie arbetstiden samt orsakerna till varför varierande arbetstid används. Dessutom föreslogs att arbetsgivaren ska ge en uppskattning av den förutsedda mängd arbete som erbjuds. Denna uppskattning måste ges på nytt om den realiserade arbetstiden väsentligt avviker från den tidigare uppskattningen. Lämnandet av den nya uppskattningen skulle ha skapat en tidsmässig fast punkt för när parterna skulle ha behov av att förhandla om huruvida arbetstidsvillkoret i avtalet motsvarar parternas behov.

Arbetsgivarsidan bedömde att ändringarna ökar den administrativa bördan och kritiserade skyldigheten att lämna en uppskattning därför att det är svårt att ge en uppskattning på grund av att behovet av arbetskraft är oförutsebart. Dessutom fästes i flera utlåtanden uppmärksamhet vid att kravet på väsentlighet i samband med lämnande av den nya uppskattningen är mångtydigt. I synnerhet arbetstagersidan kritiserade betänkandet därför att arbetstagen utifrån en bestämmelse med det föreslagna innehållet inte kan bedöma om ett avtal med varierande arbetstid har ingåtts på grunder som anges i lagen eller inte.

I den fortsatta beredningen slopades skyldigheten att lämna separata uppskattningar medan anställningsförhållandet pågår och det föreslås att bestämmelser om den ovan beskrivna förhandlingsmekanismen finns i 1 kap. 11 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Om den realiserade arbetstiden för de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbetstiden inte motsvarar arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft, ska arbetsgivaren på begäran av arbetstagen förhandla om en ändring av arbetstidsvillkoret. Den valda regleringsmodellen förbättrar arbetstagens rättsskydd bättre och medför mindre administrativ börda för arbetsgivaren.

I betänkandet föreslogs ett nytt mom. i 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, där det föreskrivs att vid varierande arbetstid ska arbetstagen som lön för sjukdomstid säkerställas ett sådant belopp som skulle ha betalats arbetstagen i lön om han eller hon var arbetsför, för sådan tid som berättigar till lön för sjukdomstid. I flera utlåtanden bedömdes det att bestämmelsen skulle leda till tolkningstvister därför att där förutsätts en bedömning av om arbetstagen skulle ha erbjudits arbete om arbetstagen hade haft arbetsförmåga. I vissa utlåtanden konstaterades att bestämmelsen var oklar till den del huruvida den endast gäller timmar som antecknats i arbetsskiftförteckningen eller inte. I den fortsatta beredningen preciserades förslaget genom att man noggrannare beskrev de situationer där lön för sjukdomstid betalas, när det är fråga om en arbetstagar med varierande arbetstid.

I betänkandet föreslogs att det till 6 kap. i arbetsavtalslagen fogas en ny 4 a § som tryggar att syftet med uppsägningstiden realiserar även när varierande arbetstid iaktas. I bestämmelsen föreskrevs att om det har avtalats om varierande arbetstid i arbetsavtalet och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetsmängden för de 12 veckor som föregick det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbort-

fall som beror på underskridningen. Arbetsgivarsidan kritiserade det att lönen för uppsägningstiden skulle beräknas utifrån den genomsnittliga mängden arbete under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet. Detta leder till överkompensation i en situation där arbetsgivaren inte har arbete att erbjuda under uppsägningstiden. I den fortsatta beredningen gick man in för att beräkningssättet med den i betänkandet föreslagna tidsperioden på 12 veckor är nödvändigt, eftersom arbetsgivaren annars kan minska lönen för uppsägningstiden genom att låta bli att erbjuda arbete före uppsägningen.

I betänkandet föreslogs ett nytt 3 mom. till 18 § i arbetstidslagen enligt vilket arbetstagaren inte längre kan ge ett obegränsat samtycke till mertidsarbete i fråga om avtal med varierande arbetstid. Arbetsgivarsidan kritiserade de föreslagna bestämmelserna därför att administrativ börda medförs om det begärs separata samtycken till mertidsarbete. Arbetstagersidan ansåg att bestämmelserna i allmänhet var positiva, men ansåg att de föreslagna bestämmelserna också utsträcks till fast deltidarbete. Utkastet till proposition ändrades inte till denna del. Vid beredningen av propositionen poängterade arbetsgivarsidan att trots obegränsat samtycke till mertidsarbete tillfrågas arbetstagaren i praktiken oftast om han eller hon har möjlighet att ta emot arbetet. På grund av detta bör ändringen inte medföra någon väsentlig administrativ börda.

I betänkandet föreslogs att 35 § i arbetstidslagen ändras så att arbetstagare med varierande arbetstid av vägande skäl har rätt att vägra arbeta timmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Flera remissinstanser fäste också uppmärksamhet vid huruvida arbetsgivaren får ett vägande skäl att ändra arbetsskiftsförteckningen, om en arbetstagare med varierande arbetstid vägrar ta ett arbetsskift och om detta leder till ett behov av att göra upp arbetsskiftsförteckningen två gånger. Dessutom önskades i utlåtandena att det i motiveringen anges fler exempel på när det föreligger sådana vägande skäl utifrån vilka arbetstagaren kan vägra ta ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. I vissa utlåtanden ansågs delgivningstiden för arbetsskiftsförteckningen (en vecka) vara för kort och dessutom ansågs det nödvändigt att förlänga tiden för uppgörande av arbetsskiftsförteckningen till minst en vecka.

För att arbetsskiftsförteckningen ska kunna göras upp korrekt på en gång, bör arbetsgivaren vid uppgörandet av den veta om arbetstagaren har möjlighet att ta emot arbete. På grund av detta föreslås det att arbetstagaren före uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen ska ges tillfälle att meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete.

De ändringar som föreslås i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ingick tidigare i utkastet till regeringens proposition till riksdagen med förslag till bland annat lag om rekryterings- och kompetenstjänster. Ett omfattande remissförfarande om den propositionen ordnades i maj - juni 2017. De som gav utlåtanden ansåg att de ändringar i lagen om utkomstskydd för arbetslösa som överförts till denna proposition på grund av sammanhanget huvudsakligen kunde understödjas. Toimihenkilökesküsjärjestö STTK ry och Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ansåg dock att den granskningsperiod på 12 veckor som föreslogs i 2 a kap. 2 § 1 mom. 3 punkten är för lång. Propositionen ändrades dock inte till denna del. Arbetstagare har oftast möjlighet att söka annat arbete medan ett tidigare anställningsförhållande fortfarande är i kraft. Genom att säga upp sig för tidigt kan arbetstagaren förlora arbetsmöjligheter som skulle erbjudits arbetstagaren på basis av ett gällande arbetsavtal.

## DETALJMOTIVERING

### 1 Lagförslag

#### 1.1 Arbetsavtalslagen

##### 1 kap. Allmänna bestämmelser

**11 §.** *Villkor om varierande arbetstid.* Syftet med den nya paragrafen är att säkerställa att avtal med varierande arbetstid endast används när arbetsgivaren har ett varierande behov av arbetskraft som motsvarar arbetstidsvillkoret. Bestämmelsen syftar till att hindra att ett villkor om varierande arbetstid används i syfte att kringgå anställningstryggheten. Det är fråga om detta åtminstone när arbetsgivaren i själva verket låter arbetstagaren utföra arbete på ett fast sätt och avsikten med varierande arbetstid är att för arbetsgivaren skapa en möjlighet att, när arbetsgivaren så önskar, undgå centrala skyldigheter som följer av anställningsförhållandet, bland annat kringgå bestämmelserna om uppsägning.

I 1 mom. i paragrafen finns en definition på villkor om varierande arbetstid. Med varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstimmar varierar inom vissa gränser utifrån hur mycket arbetsgivaren erbjuder arbete. Dessutom avses med varierande arbetstid ett sådant arbetstidsarrangemang utifrån vilket arbetstagaren förbinder sig att arbeta för arbetsgivaren endast vid särskild kallelse. Det kan till exempel vara fråga om nollavtal, där den överenskomna arbetstiden är 0—40 timmar i veckan. Som villkor om varierande arbetstid betraktas också andra arbetstidsvillkor där arbetstiden varierar till exempel mellan 20—30 timmar i veckan. Även inhoppavtal som tillämpas inom vissa branscher är sådana avtal med varierande arbetstid som avses i definitionen, om de inte har konstaterats vara ramavtalsarrangemang på det sätt som beskrivs nedan. När sådana avtal tillämpas kallas arbetstagaren till arbete vid behov och avtalet innehåller inte nödvändigtvis volymmässiga förbindelser.

Som varierande arbetstid betraktas inte sådana möjligheter till flexibilitet i arbetstiden som hänför sig till sätten att ordna ordinarie och fast arbetstid enligt arbetstidslagen. Arbetstiden kan nämligen vara förenad med dags- eller veckovis variation därför att den ordinarie arbetstiden har ordnats som genomsnittlig på ett sätt som möjliggörs av arbetstidslagen eller kollektivavtalet. På samma sätt är ett drag hos arrangemang för flexibel arbetstid att de dags- eller veckovis realiserade arbetstiderna varierar. I ljuset av definitionen i paragrafen baserar sig dessa arbetstidsarrangemang i sista hand på fast arbetstid, eftersom både den genomsnittliga arbetstiden och den flexibla arbetstiden ska utjämnas till den avtalade volymen under en viss period.

Som varierande arbetstid betraktas inte heller ett sådant arbetstidsarrangemang där arbetstagaren själv får bestämma arbetstidens längd. Det kan till exempel vara fråga om arbete som baserar sig på provisionslön eller annan prestationslön, där det inte har avtalats om ett precist arbetstidsvillkor. En egenskap hos avtal av denna typ är oftast arbetstagarens möjlighet att själv bestämma hur mycket han eller hon arbetar. Således beror variationen i arbetstiden inte på arbetsgivarens behov av arbetskraft, utan snarare på arbetstagarens behov. Som arrangemang med varierande arbetstid betraktas inte sådana ramavtalsarrangemang som också används för att tillgodose ett varierande behov av arbetskraft. I typiska fall avtalas i ramavtalen om de anställningsvillkor som iakttas i anställningsförhållanden för ett visst jobb som avtalas närmare separat. Detta innebär i praktiken att varje arbetsskift utgör ett separat anställningsförhållande för viss tid och dessa baserar sig på fast arbetstid - under ett arbetsskift. Ramavtalsarrangemang och därmed relaterad rättspraxis har beskrivits ovan i punkt 2.1.

I arbetslivet finns det behov av avtal med varierande arbetstid. Å andra sidan måste det beaktas att avtalen är förenade med arbetsgivarens möjlighet att kringgå vissa bestämmelser som är avsedda till skydd för arbetstagaren. När varierande arbetstid iakttas, kan arbetsgivaren ensidigt minska antalet erbjudna timmar eller helt sluta erbjuda arbete. Vid tillämpning av fast arbetstid kan arbetsgivaren däremot inte göra så, utan när arbetsmängden minskar kan arbetsgivaren antingen permittera eller ändra arbetstidsvillkoret med stöd av en uppsägningsgrund. Även i dessa fall måste arbetsgivaren iaktta tiden för meddelande om permittering eller uppsägningstiden. Med tanke på anställningstryggheten är det problematiskt, om de begränsningar som gäller ändringar i arbetstiden kan kringgå enbart genom val av arbetstidsvillkor.

Enligt 2 mom. i paragrafen får det inte avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren, om arbetsgivarens behov av arbetskraft som tillgodoses med avtalet är fast. Bestämmelsen syftar till att säkerställa rätt användningsområde för villkoret om varierande arbetstid: varierande arbetstid ska basera sig på ett varierande behov av arbetskraft.

Ett arbetsavtalsförhållande som baserar sig på varierande arbetstid är för arbetsgivaren ett sätt att använda arbetskraft. Genom bestämmelsen ingrips inte i arbetsgivarens rätt att med stöd av sin affärsledningsrätt välja ett sådant sätt att använda arbetskraft som är motiverat med tanke på det arbete som ska utföras. Däremot begränsas genom bestämmelsen arbetsgivarens rätt att ingå ett avtal med villkor om varierande arbetstid i en situation där avsikten är att arbetstagaren kontinuerligt har fast arbetstid. Arbetsgivarens avsikt kan framgå bland annat vid förhandlingen om arbetsuppgifterna i enlighet med arbetsavtalet. Exempelvis i situationer där en arbetstagare anställs som vikarie för en arbetstagare med fast arbetstid, är antagandet att även vikariens arbetstid är fast, om det inte kan läggas fram grunder för att det kommande arbetet är oförutsebart till stöd för användningen av ett arrangemang med varierande arbetstid.

Oftast kan grunderna för användningen av varierande arbetstid ses först efter att anställningsförhållandet fortgått en tid. Då visar den realiserade arbetstiden huruvida arrangemanget med varierande arbetstid behövs. Om arbetstagaren kontinuerligt utfört en fast mängd arbete, tyder det på att arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft har varit fast i stället för varierande. Det faktum att den faktiskt realiserade arbetstiden inbegriper en fast mängd arbete kan samtidigt innebära att den aktualade minimiarbetstiden inte motsvarar det faktiska behovet. I dessa fall kan skillnaden mellan det tillämpade arbetstidsvillkoret och den faktiskt realiserade arbetstiden granskas på det sätt som avses i 3 mom.

I praktiken kan det också förekomma situationer där villkoret om varierande arbetstid till början varit korrekt, men att behovet av arbetskraft blivit fast på grund av förändringar i arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete. Även en sådan situation framgår sannolikt vid ett förhandlingsförfarande enligt 3 mom. där det kan avtalas om ett nytt arbetstidsvillkor.

Om det i arbetsavtalet överenskommit om varierande arbetstid i strid med 2 mom., är det fråga om ett villkor enligt 13 kap. 6 § 1 mom. i lagen genom vilket rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare minskas. I en situation där arbetsgivaren haft ett fast behov av arbetskraft, skulle det ha legat i arbetstagarens intresse att erbjuda ett fast arbetstidsvillkor som motsvarar behovet av arbetskraft. Således ska det anses att det arbetstidsvillkor som ska iakttas i anställningsförhållandet då är en arbetstid som motsvarar arbetsgivarens fasta behov av arbetskraft.

Även paragrafens 3 mom. syftar till att säkerställa beroendeförhållandet mellan det verkliga behovet av arbetskraft och det överenskomna arbetstidsvillkoret. Momentet gäller dock i första hand en situation där förutsättningar för avtalande om varierande arbetstid enligt 2 mom. i och för sig finns, men den minimiarbetstid som ingår i arbetstidsvillkoret ändå inte motsvarar det verkliga behovet. Minimiarbetstiden i ett villkor om varierande arbetstid får inte

på initiativ av arbetsgivaren avtalas vara kortare än vad arbetsgivarens behov av arbetskraft förutsätter. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft till exempel är 15—30 timmar i veckan, får det inte på initiativ av arbetsgivaren överenskommas om ett arbetstidsvillkor vars variationsintervall är 0—30 timmar i veckan. Bestämmelsen gäller endast den minimiarbets tid som ingår i ett villkor om varierande arbetstid.

Minimiarbets tiden ska så exakt som möjligt motsvara arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft. Eftersom avtal med varierande arbetstid används för att tillgodose oförutsebara behov av arbetskraft, kan det i vissa fall vara svårt att uppskatta den verkliga arbetstiden. Avsikten är dock att arbetsgivaren i avtal med varierande arbetstid på arbetsgivarens initiativ ska försöka uppskatta sitt behov av arbetskraft så väl som det med tanke på omständigheterna är möjligt.

Enligt 3 mom. bedöms motsvarigheten mellan arbetstidsvillkoret och den faktiska arbetstiden under en sex månaders granskningsperiod. Om den utförda arbetstiden för de föregående sex månaderna visar att den avtalade minimiarbets tiden 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.

Föremålet för förhandlingen är ändring av arbetstidsvillkoret så att det motsvarar parternas verkliga behov. Det uppstår inte skyldighet att förhandla, om den varierande arbetstiden från början har överenskommit på initiativ av arbetstagaren. Skyldighet att förhandla uppkommer inte heller utan att arbetstagaren begär det eller om arbetstagarens arbetstid i verkligheten har varierat enligt arbetstidsvillkoret.

Även om det i bestämmelsen inte uttryckligen föreskrivs om en tidsfrist inom vilken det ska förhandlas om arbetstidsvillkoret, ska förhandlingarna föras inom rimlig tid, oftast inom 1—2 veckor från arbetstagarens begäran.

Det ska föras genuina förhandlingar, en schablonmässig bortförklaring av missförhållandet mellan arbetstidsvillkoret och den realiserade arbetstiden med att behovet av arbetskraft är oförändrat räcker inte för att fullgöra skyldigheten att förhandla. En arbetsgivare som anser att det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande är å jour, måste skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande kan anses motsvara arbetsgivarens behov av arbetskraft. Förhandlingarna behöver inte resultera i att arbetstidsvillkoret ändras, om det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar det verkliga behovet. Fast den realiserade arbetstiden under de föregående sex månaderna har lett till skyldighet att förhandla, ska man i förhandlingarna om bedömningen av arbetstidsvillkoret också beakta arbetsgivarens kommande behov av arbetskraft, eller till exempel orsaker som hänför sig till utvecklingen av produktions- och serviceverksamheten. Det är så speciellt i en situation där den realiserade arbetstiden har avvikit från det avtalade arbetstidsvillkoret av en klart tillfällig orsak, som ett vikariat eller säsongvariation.

Om arbetsgivaren inte går med på att skriftligen motivera hur det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft, kan arbetstagaren vända sig till arbetarskyddsmyndigheten. Förhandlingar måste föras innan arbetsgivaren skriftligen kan lämna grunderna för sitt avgörande till arbetstagaren.

I propositionen föreslås att lagen om tillsynen över arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen (44/2006, nedan *lagen om tillsynen över arbetarskyddet*) ändras så att arbetarskyddsinspektören med anledning av underlåtelse att skriftligen lämna grunder ska kunna ge arbetsgivaren en anvisning eller uppmaning att rätta till de förhållanden som strider mot lagen. Arbetarskyddsmyndigheten kan förena skyldigheten med vite. Tillsynsförfarandet



beskrivs närmare i samband med förslaget till ändring av lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

I praktiken kan man genom arbetarskyddsmyndighetens tillsynsåtgärder försöka säkerställa att arbetstagaren får skriftliga sakliga grunder från arbetsgivaren. Däremot är det inte möjligt för arbetarskyddsmyndigheten att ingripa i innehållet i de förhandlingar som föregår lämnandet av redogörelsen. Det är fråga om ett avtal mellan två enskilda personer och utgångspunkten är att de har rätt att ingå sådana avtal som de vill.

Om det har avtalats om varierande arbetstid på ett sätt som strider mot 2 eller 3 mom. i paragrafen och förhandlingarna med arbetsgivaren inte leder till resultat, kan arbetstagaren också föra ärendet till domstolen för behandling. Det kan uppkomma ett sådant intresse för arbetstagaren till exempel när arbetstidsvillkoret inte uppfyller kraven i lagen och arbetsgivaren plötsligt och ensidigt har slutat erbjuda arbete. Dessutom kan arbetstagaren medan anställningsförhållandet pågår väcka talan för att verifiera att arbetsgivaren har ett fast behov av arbetskraft och att fast arbetstid med stöd av detta ska iakttas i anställningsförhållandet.

## 2 kap. Arbetsgivarens skyldigheter

**4 §.** *Information om de centrala villkoren i arbetet.* Enligt den gällande paragrafen 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. Enligt 2 mom. 9 punkten i paragrafen ska också den ordinarie arbetstiden framgå av informationen. I bestämmelsen föreslås ändringar utifrån vilka arbetsgivarens och arbetstagarens förväntningar om mängden arbete som erbjuds motsvarar varandra vid tillämpning av villkor om varierande arbetstid och att arbetstagaren får en uppfattning av den kommande inkomstnivån och om hur mycket arbetsavtalet binder honom eller henne tidsmässigt.

Det föreslås att 2 mom. 9 punkten ändras så att det av den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet i fråga om avtal med varierande arbetstid som ingåtts på initiativ av arbetsgivaren utöver den tillämpade arbetstiden också ska framgå i vilka situationer och i vilken omfattning det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren.

När det gäller avtal med varierande arbetstid är det inte möjligt att ange den tillämpade arbetstiden med en siffra, utan vid varierande arbetstid anges variationsintervallet för den ordinarie arbetstiden (till exempel 0—40 timmar i veckan).

När propositionen bereddes, bedömdes det ovan beskrivna regleringssättet med tanke på verifieringsdirektivet (91/533/EG). Enligt artikel 2.2.i i direktivet ska av informationen framgå längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka. Enligt artikel 1.2 i direktivet får medlemsstaterna föreskriva att detta direktiv inte gäller arbetstagare med anställningsavtal eller anställningsförhållande av tillfällig eller särskild beskaffenhet, under förutsättning att sakliga skäl motiverar att dessa fall undantas från tillämpningen. Avtal med varierande arbetstid har bedömts vara av särskild beskaffenhet på det sättet att ett variationsintervall för den tillämpade arbetstiden kan anges för dessa i informationen.

Av den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet i fråga om avtal med varierande arbetstid som ingåtts på initiativ av arbetsgivaren ska framgå i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. I propositionen föreslås en ny 11 § i 1 kap. i lagen, enligt vilken det inte får avtalas om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren, om arbetsgivarens behov av arbetskraft som tillgodoses med avtalet är fast. Bakom användningen av varierande arbetstid ska således alltid finnas ett varierande behov av

arbetskraft. Arbetsgivaren ska beskriva detta behov i sin information om de centrala villkoren i arbetet.

Om arbetsgivaren till exempel anställer en arbetstagare med ett avtal om varierande arbetstid för plötsliga vikariat som beror på att anställda med fast arbetstid är borta, ska arbetsgivaren i sin skriftliga information lämna besked om detta också till arbetstagaren och försöka uppskatta behovet även volymmässigt. I sådana fall ska den volymmässiga uppskattningen göras till exempel utifrån hur stort behov av vikariat det tidigare uppkommit under en viss tidsperiod.

Arbetsmängden kan bedömas i timmar, eller om det är fråga om ackordarbete, kan uppskattningen också göras på någon annan volymmässig grund. Det är väsentligt att arbetstagaren genom uppskattningen kan bedöma hur bindande arbetet är tidsmässigt och sin kommande inkomstnivå. Uppskattningen ges för en längre tidsperiod och arbetet behöver således inte förläggas jämnt över de olika tidpunkterna. Uppskattningen ger uttryck för ett visst slags medelvärde för en längre tidsperiod.

När redogörelsen ges är framför allt den variation som beror på arbetsgivarens behov av arbetskraft betydelsefull. Arbetsgivaren behöver således inte ge en uppskattning av eller redogörelse för sådan variation som baserar sig på arbetstagarens behov.

Informationen om situationer där det uppkommer ett varierande behov av arbetskraft och dess volym är inte ett villkor i anställningsförhållandet, utan skyldigheten att ge information syftar till att parterna i anställningsförhållandet har likadana förväntningar på innehållet i avtalsförhållandet. Dessutom kan arbetstagaren med hjälp av informationen bedöma, om arbetstidsvillkoret uppfyller kriterierna i föreslagna 1 kap. 11 §.

**11 §. Lön för sjukdomstid.** Syftet med lönen för sjukdomstid är att ersätta arbetstagaren för inkomstbortfall som beror på arbetsoförmåga. Om arbetstagarens arbetstid varierar enligt arbetsgivarens kallelser till arbete, kan arbetsgivaren undgå skyldigheten att betala lön för sjukdomstid genom att låta bli att erbjuda arbete under tiden för arbetsoförmågan. I detta hänseende avviker ställningen för en arbetstagare med varierande arbetstid från ställningen för en arbetstagare med fast arbetstid, för vars del arbetsgivaren inte har motsvarande möjlighet på grund av att arbetstidsvillkoret är bindande.

Det föreslås att ett nytt 2 mom. fogas till paragrafen. Momentet innehåller bestämmelser om betalning av lön för sjukdomstid, när arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om varierande arbetstid. Bestämmelsen syftar till att trygga arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid så att arbetsgivaren genom egna åtgärder inte kan undgå skyldigheten att betala lön för sjukdomstid.

Den föreslagna bestämmelsen förbättrar i synnerhet ställningen för sådana arbetstagare med varierande arbetstid som arbetar ett stort antal timmar. Deras rätt till lön för sjukdomstid kan i nuläget vara avsevärt sämre än hos de arbetstagare som arbetar motsvarande antal timmar på grundval av ett villkor om fast arbetstid. Bestämmelsen medför till denna del att arbetstagare med varierande arbetstid får en jämlik ställning.

När varierande arbetstid iakttas, uppstår rätt till lön för sjukdomstid för det första om ett arbetsskift som infaller under tiden för arbetsoförmågan har antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Enligt 35 § 2 mom. i arbetstidslagen (605/1996) ska det för varje arbetsplats uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de vilotider som avses i 28 §. Arbetsskiftsförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i för-

teckningen börjar. De i arbetsskiftförteckningen antecknade arbetsskift under vilka arbetstagaren är arbetsoförmögen berättigar till lön för sjukdomstid.

En arbetstagare med varierande arbetstid kan ha anställts för att tillgodose sådana plötsliga och oförutsebara behov av arbetskraft att arbetstagarens arbetsskift i praktiken inte kan antecknas i arbetsskiftförteckningen. I en sådan situation kan arbetsskiftförteckningen inte utgöra en grund för bestämningen av lönen för sjukdomstiden. Även om arbetsskiftet inte har antecknats i arbetsskiftförteckningen, ska arbetstagaren ha rätt till lön för sjukdomstid, om arbetstagaren skulle ha arbetat vid arbetsförmåga.

Därför föreskrivs i momentet att det för arbetstagare med varierande arbetstid uppkommer rätt till lön för sjukdomstid även när det på annat sätt har överenskommits 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. Alltså, även om arbetsskiftet inte har antecknats i arbetsskiftförteckningen, uppkommer rätt till lön för sjukdomstid, om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om arbetsskiftet.

Rätt till lön för sjukdomstid uppkommer även om det med tanke på förhållandena annars kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat vid arbetsförmåga. Till denna del är avsikten att bestämmelsen i synnerhet gäller fall där det har överenskommits om varierande arbetstid, men arbetstiden de facto har varit förenad med sådan regelbundenhet utifrån vilket det objektivt kan anses vara klart att arbetstagaren skulle ha arbetat om han eller hon haft arbetsförmåga. Om arbetstagaren till exempel regelbundet har arbetat på måndagar och är arbetsoförmögen en måndag, har arbetstagaren i regel rätt till lön för sjukdomstid, om det inte kan dras någon annan slutsats på basis av förhållandena.

Eftersom arbetstagare med varierande arbetstid inte alltid har möjlighet att ta emot ett arbetsskift som arbetsgivaren erbjuder, har arbetsgivaren kunnat anställa flera arbetstagare med avtal om varierande arbetstid, för att arbetsgivaren kan försäkra sig om tillgång på arbetskraft, när det uppkommer plötsligt och oförutsebart behov av arbetskraft (s.k. arbetskraftsreserv och arbetstagare som kallas till arbete vid behov). Då avtalas det om enskilda arbetsskift bara med vissa arbetstagare och det kan gå till och med lång tid mellan arbetsmöjligheterna. Även det genomsnittliga antalet timmar per vecka kan bli mycket litet. Om det inte kan göras någon annan bedömning på grund av tätt återkommande arbetsskift, kan det i en sådan situation vara helt hypotetiskt huruvida den arbetsoförmögna arbetstagaren under andra förhållanden hade erbjudits arbete eller inte. Enbart en hypotetisk möjlighet till arbete utgör inte rätt till lön för sjukdomstid. Till denna del ska nämligen arbetstagarens möjlighet att vägra ta emot det erbjudna arbetet beaktas. Det att arbetsgivaren preliminärt frågat arbetstagaren om möjlighet att ta arbetsskiftet kan inte nödvändigtvis anses vara ett bevis på att det till slut skulle ha överenskommits om arbetsskiftet.

I praktiken kan en situation där arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om en kort fast arbetstid och den största delen av arbetet utförs som mertidsarbete jämföras med avtal om varierande arbetstid. Ett sådant avtal kan vara förenat med likadana problem som avtal om varierande arbetstid. Med andra ord kan arbetsgivaren undgå skyldigheten att betala lön för sjukdomstid genom att under tiden för arbetsförmåga låta bli att erbjuda sådant mertidsarbete som arbetsgivaren skulle ha erbjudit under andra omständigheter. Regleringen bör vara så neutral som möjligt i fråga om den arbetstidsform som valts i det enskilda fallet. På grund av detta föreskrivs i momentet dessutom att lönen för sjukdomstid bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om kort fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de föregående sex månaderna i genomsnitt har överstigit den överenskomna mängden minst fyrdubbelt.

Den i bestämmelsen ingående granskningsperioden på sex månader beräknas från den tidpunkt då arbetsförmågan började och bakåt. Om arbetstagaren under den tiden erbjudits en mängd mertidsarbete som är fyrdubbel jämfört med den fasta arbetstiden, ska på arrangementet tillämpas bestämmelserna om varierande arbetstid. I praktiken innebär detta att om det har avtalats om övertidsarbete eller om det annars kan anses vara klart att mertidsarbete skulle ha erbjudits under tiden för arbetsförmågan, ska för den tiden betalas lön för sjukdomstid.

Tröskeln för tillämpning av bestämmelsen om mertidsarbete förutsätter en fyrdubbel mängd mertidsarbete i förhållande till den avtalade arbetstiden. Avsikten med tröskeln för tillämpningen var att avgränsa bestämmelsen att gälla endast sådana avtal om fast arbetstid som i verkligheten jämföras med avtal om varierande arbetstid. I praktiken innebär tillämpningströskeln att när den maximala ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan, kan bestämmelsen enbart gälla sådana avtal där den överenskomna fasta arbetstiden är åtta timmar i veckan eller mindre (den ordinarie arbetstiden åtta timmar och mertidsarbetet 32 timmar).

Lönen för sjukdomstid för en arbetstagare med varierande arbetstid bestäms enligt principerna i 1 mom. Grunden för lönen för sjukdomstid är att arbetet förhindras på grund av sjukdom eller olycksfall. Lön för sjukdomstid ska betalas under en tidsperiod som börjar dagen för insjuknandet och avslutas vid utgången av den nionde vardagen som följer på dagen för insjuknandet. Lön för sjukdomstid betalas dock högst tills arbetstagarens rätt till 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.

2 mom. i den gällande paragrafen, som nu föreslås bli 3 mom. i paragrafen, ska gälla även avtal med varierande arbetstid. En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren.

Genom kollektivavtal som avses i 13 kap. 7 § får det avtalas om lön för sjukdomstid på ett sätt som avviker från bestämmelsen. Rätten att avtala annorlunda omfattar också den mekanism genom vilken lönen för sjukdomstid bestäms vid användning av avtal med varierande arbetstid.

**17 §. Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön.** Paragrafens 1 mom. gäller arbetsgivarens kvittningsrätt i en situation där arbetsgivaren har en inestående fordran hos arbetstagaren. De föråldrade hänvisningar till utskönningslagen (37/1895) och till förordningen om skyddat belopp vid utmätning av lön (1031/1989) som fanns i lagrummet ersattes med en hänvisning till 4 kap. 48 § i utskönningsbalken (705/2007) genom lag 1448/2016. Hänvisningen till 4 kap. 48 § i utskönningsbalken motsvarar dock inte helt den tidigare hänvisningen. Av denna anledning föreslås lagrummet bli ändrat så att arbetsgivaren inte ska få kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utskönningsbalken eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning. Efter ändringen motsvarar hänvisningen i lagrummet den hänvisning som ingick i den ursprungliga bestämmelsen.

## 6 kap. Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

**4 a §. Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid.** Avsikten med uppsägningstiden är att ge den andra avtalsparten tid att förbereda sig på konsekvenserna av att arbetsavtalet upphör. En egenskap hos avtal med varierande arbetstider är arbetsgivarens möjlighet att ensidigt bestämma den utförda arbetstiden vid varje tidpunkt och avtalen innehåller inte nödvändigtvis någon minimiarbetstid. Detta innebär att arbetsgivaren kan låta bli att erbjuda arbete under uppsägningstiden, vilket leder till att arbetstagaren inte har rätt till lön för uppsägningstid.

På grund av detta föreslås i 6 kap. i lagen en ny 4 a §, som syftar till att säkerställa att arbetstagare då anställningsförhållandet avslutas har en genuin uppsägningstid och att arbetstagaren har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstid, även om arbetsgivaren inte erbjuder arbete under uppsägningstiden. Genom bestämmelsen säkerställs dessutom att arbetsavtal med varierande arbetstid oftare än i nuläget upphör i enlighet med de grunder för upphörande som anges i arbetsavtalslagen. Om arbetsgivaren inte längre erbjuder arbete, kan arbetstagaren säga upp avtalet. Då förblir anställningsförhållandet inte i kraft utan verkan och då uppkommer för arbetstagaren rätt till lön för uppsägningstid under den uppsägningstid som iakttas.

I paragrafen föreskrivs i fråga om avtal med varierande arbetstid att om det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetstiden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen.

Avsikten med paragrafen är inte att påverka de situationer där arbetsgivaren under uppsägningstiden erbjuder arbetstagaren arbete på samma sätt som tidigare under anställningsförhållandet. Det ligger i arbetsgivarens intresse att förlägga uppsägningen så att arbetsgivaren fortfarande kan erbjuda arbete under uppsägningstiden. Om arbetsgivaren inte handlar på det sättet, eller om upphörandet av arbetskraftsbehovet varit oförutsebart, är det arbetsgivaren som bär den ekonomiska risken.

Till den del som arbetsgivaren under uppsägningstiden inte kan erbjuda en sådan mängd arbete som motsvarar den genomsnittliga arbetsmängden för de 12 veckor som föregår det sista arbetade arbetsskiftet, ska det inkomstbortfall som medförs av differensen ersättas till arbetstagaren.

I andra meningen i paragrafen begränsas ersättningskyldigheten bara till sådana arbetsavtal som gällt minst en månad. Begränsningen behövs för att den tidsperiod som den utförda arbetsmängden under uppsägningstiden jämförs med på ett tillräckligt noggrant sätt beskriver den vanliga arbetsmängden.

I praktiken kan en situation där arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om en kort fast arbetstid och den största delen av arbetet utförs som mertidsarbete jämföras med avtal om varierande arbetstid. Ett sådant avtal kan vara förenat med likadana problem som avtal om varierande arbetstid. Arbetsgivaren har i dessa avtalsarrangemang på samma sätt möjlighet att ensidigt bestämma den största delen av den arbetstid som realiseras vid varje tidpunkt. Detta innebär att arbetsgivaren under uppsägningstiden kan låta bli att erbjuda sådant mertidsarbete som regelbundet erbjudits i anställningsförhållandet, och då uppfylls inte avsikten med uppsägningstiden. Regleringen bör vara så neutral som möjligt i fråga om den arbetstidsform som valts i det enskilda fallet. På grund av detta föreskrivs i momentet dessutom att lönen för uppsägningstiden bestäms på motsvarande sätt även när det har avtalats om fast arbetstid och mängden mertidsarbete under de föregående sex månaderna i genomsnitt har överstigit den avtalade mängden minst fyrdubbelt.

Den i bestämmelsen ingående granskningsperioden på sex månader beräknas från uppsägningstidpunkten och bakåt. Om arbetstagaren under den tiden erbjudits en mängd mertidsarbete som är fyrdubbel jämfört med den fasta arbetstiden, ska i fråga om lönen för uppsägningstiden tillämpas bestämmelserna om varierande arbetstid. I praktiken innebär detta att arbetsgivaren under uppsägningstiden ska erbjuda arbete på samma sätt som före uppsägningstiden. Om arbetsgivaren inte gör det, måste arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som detta föranleder.

Tröskeln för tillämpning av bestämmelsen om mertidsarbete förutsätter en fyrdubbel mängd mertidsarbete i förhållande till den avtalade arbetstiden. Avsikten med tröskeln för tillämpningen var att avgränsa bestämmelsen att gälla endast sådana avtal om fast arbetstid som i verkligheten jämföras med avtal om varierande arbetstid. I praktiken innebär tillämpningströskeln att när den maximala ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan, kan bestämmelsen enbart gälla sådana avtal där den överenskomna fasta arbetstiden är åtta timmar i veckan eller mindre (den ordinarie arbetstiden åtta timmar och mertidsarbetet 32 timmar).

### 13 kap. Särskilda bestämmelser

**7 §. Avvikelse genom kollektivavtal.** I 1 mom. i paragrafen anges de lagrum i fråga om vilka arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala på ett sätt som avviker från bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

I propositionen föreslås det att det fogas en ny 2 punkt till förteckningen. Enligt punkten har de nämnda riksomfattande föreningarna rätt att avtala om sådan förhandlingsskyldighet som avses i 1 kap. 11 § 3 mom. i den föreslagna lagen. Avsikten är att det i branscher ska kunna skapas branschspecifika förfaranden för användning av avtal med varierande arbetstider. Den minimiarbetstid som ingår i ett villkor om varierande arbetstid ska dock motsvara arbetsgivarens behov av arbetskraft. Om det emellertid genom kollektivavtal avtalas om någon annan slags granskningsperiod eller om förfaranden i händelse av att arbetstidsvillkoret och den faktiska arbetstiden inte motsvarar varandra, behöver den lagstiftade granskningsperioden eller förhandlingsskyldigheten inte tillämpas.

I propositionen föreslås dessutom en ny 10 punkt enligt vilken riksomfattande föreningar har rätt att avtala om grunden för bestämningen av inkomstbortfallet enligt 6 kap. 4 a § i den föreslagna lagen. I den paragraf som det hänvisas till föreskrivs att om det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden understiger den genomsnittliga arbetstiden för de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet, ska arbetsgivaren ersätta det inkomstbortfall som beror på underskridningen. Genom kollektivavtal mellan riksomfattande föreningar kan det dock införas metoder för beräkning av storleken av inkomstbortfallet som är mer lämpliga inom branschen.

### 1.2 Arbetstidslagen

**18 §. Arbetstagarens samtycke.** I paragrafen föreskrivs om de förutsättningar under vilka arbetsgivaren kan låta arbetstagaren utföra arbete utöver den ordinarie arbetstiden. Enligt 2 mom. i den gällande paragrafen får mertidsarbete utföras endast med arbetstagarens samtycke, om arbetsavtalet inte innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Bestämmelsen gäller allt deltidsarbete. Även om arbetstagaren har gett samtycke till mertidsarbete har arbetstagaren dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig. I lagens förarbeten (RP 34/1996 rd) betraktas som grundad personlig anledning bland annat studier, såsom förberedelse för eller deltagande i en tentamen, ordnande av barnomsorg eller andra arrangemang för vården av familjemedlemmar, hälsoskäl, egna eller nära anhörigas högtidsdagar och begravningar eller resor, som inte kostnadsfritt kan inhiberas.

I paragrafen föreslås ett nytt 3 mom. som gäller samtycke till mertidsarbete i situationer där arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna arbetstid varierar på det sätt som anges i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen gäller bland annat ett sådant arbetstidsvillkor där den överenskomna arbetstiden per vecka varierar mellan noll och 40 arbetstimmar eller till exempel mellan 10 och 20 timmar. Dessutom gäller momentet arbetsavtal på basis av vilka arbetstagaren kallas till arbete vid behov. Genom arbetsavtal av detta slag tillgodoses arbetsgivarens

oförutsebara och sporadiska behov av arbetskraft. På grund av att behovet av arbetskraft är oförutsebart, kan det hända att de arbetstimmar som erbjudits arbetstagaren inte nödvändigtvis har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, utan arbetstagaren kallas till arbete alltid när det uppstår behov av arbetskraft.

Eftersom mertidsarbetstimmar kan utgöra en betydande del av arbetstiden för arbetstagare med varierande arbetstid och eftersom uppkomsten av arbetsmöjligheter är sporadisk och oförutsebar, kan det anses att det inte är oproblematiskt att ett obegränsat samtycke till mertidsarbete ges vid ingåendet av arbetsavtalet. I praktiken kan givandet av ett permanent samtycke leda till en situation där arbetstagaren i praktiken alltid har skyldighet att ta emot mertidsarbete när sådant uppkommer, utan att arbetstagaren kan förbereda sig på det.

På grund av detta ska det i 3 mom. föreskrivas att om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast om arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång. Arbetstagaren får dock ge sitt samtycke till mertidsarbete även för en kort tidsperiod åt gången. Det är fråga om tidsmässigt begränsade perioder, såsom anhopningar av arbete, under vilka det skulle vara oändamålsenligt att be om separata samtycken. Regleringen ska få arbetsgivaren att tillgodose sitt behov av arbetskraft i första hand som ordinarie arbetstid i arbetsskiftsförteckningen, så att arbetsgivaren kan försäkra sig om att få arbetstagarens arbetsinsats till sitt förfogande vid den önskade tidpunkten. Om det råder osäkerhet om huruvida det uppkommer behov av arbetskraft, kan arbetsgivaren förbereda sig på ett eventuellt behov av arbetskraft genom att be om samtycke till mertidsarbete för en avgränsad tidsperiod. Arbetstagaren kan också ge ett begränsat och villkorligt samtycke.

Ett samtycke till mertidsarbete som en arbetstagare med varierande arbetstid ger för ett enskilt arbetsskift eller för en kort tid åt gången är bindande för arbetstagaren. Den andra meningen i 2 mom. enligt vilken arbetstagaren av grundad personlig anledning har rätt vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig gäller inte samtycke till mertidsarbete som en arbetstagare med varierande arbetstid gett för ett enskilt tillfälle eller som tidsmässigt begränsat.

I övrigt motsvarar paragrafen den gällande lagstiftningen.

**35 §. Arbetsskiftsförteckning.** Arbetsgivaren ska i regel i arbetsskiftsförteckningen anteckna arbetsskiftet för arbetstagare med varierande arbetstid, om arbetsgivaren känner till dem vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen. Enligt den gällande lagen är arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen i princip bindande för arbetstagaren. Det ska dock beaktas att arbetsskiftsförteckningens bindande karaktär har helt olika innebörd för arbetstagare med varierande arbetstid än till exempel för heltidsanställda. För arbetstagare med varierande arbetstid kan de arbetstimmar som arbetsgivaren erbjuder förbli så få att arbetstagaren måste komplettera sina inkomster genom annat arbete. I en sådan situation kan det hända att flera arbetsgivare antecknar ett arbetsskift för samma tidpunkt. Dessutom kan arbetstagaren även inom andra livsområden ha förbundit sig till andra aktiviteter på grund av vilka det är särskilt viktigt att i synnerhet arbetstagare med varierande arbetstid kan förutse arbetsskift.

Utgångspunkten är att ett villkor om varierande arbetstid är bindande för parterna endast i fråga om minimiarbetstiden. Arbetsgivaren har inte skyldighet att erbjuda arbete och arbetstagaren har inte skyldighet att ta emot arbete som överstiger minimiantalet timmar. Den gällande lagen har dock i praktiken tillämpats så att arbetsgivaren i arbetsskiftsförteckningen har kunnat anteckna arbetsskift för arbetstagaren också så att de överstiger minimiarbetstiden och dessa arbetsskift har blivit bindande på grundval av arbetsskiftsförteckningen. Ett sådant rätts-

läge kan inte anses vara lämpligt. Syftet med bestämmelsen om arbetsskiftsförteckning är nämligen inte att göra det arbetstidsvillkor som ingår i arbetsavtalet mer bindande.

Det föreslås att bestämmelsen om arbetsskiftsförteckning ändras så att ställningen för en arbetstagare med varierande arbetstid motsvarar ställningen för en arbetstagare med fast arbetstid i fråga om minimiarbetstiden. När det gäller minimiarbetstiden är dessa arbetstidsformer jämförbara. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att ensidigt anteckna arbetsskiftet för arbetstagare med varierande arbetsskift i arbetsskiftsförteckningen i fråga om minimiarbetstiden. Om arbetstagarens överenskomna arbetstidsvillkor är 10—40 timmar i veckan, omfattar arbetsgivarens rätt att ensidigt bestämma hur arbetstagarens arbetsskift förläggs 10 arbetstimmar i veckan. Regleringen motsvarar nuläget för de arbetstagare för vilka det har överenskommit om fast arbetstid på 10 timmar i veckan, utöver vilket arbetsgivaren regelbundet låter dem utföra mertidsarbete.

Om arbetsgivaren vill anteckna arbetsskift som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet för en arbetstagare med varierande arbetstid, ska arbetstagaren ges tillfälle att inom en tid som arbetsgivaren sätter ut meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen görs upp. Avsikten är att de arbetsskift som antecknas i arbetsskiftsförteckningen i verkligheten ska kunna utföras och att det inte uppstår behov av att ändra arbetsskiftsförteckningen. Det handlar alltså om samordning mellan arbetsgivarens behov och arbetstagarens möjligheter att arbeta. Arbetsgivaren får redan vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen besked om under vilka förutsättningar och i vilken grad arbetstagaren kan ta emot arbete. Även till denna del kommer ställningen för arbetstagare med varierande arbetstid att motsvara ställningen för deltidsanställda med fast arbetstid, eftersom mertidsarbete som erbjuds utöver den fasta arbetstiden förutsätter arbetstagarens samtycke.

I fråga om den del som överstiger minimiarbetstiden kan arbetstagaren meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Detta är speciellt viktigt i de fall där arbetstagaren arbetar för flera arbetsgivare. Arbetstagaren kan underrätta arbetsgivaren om de tidpunkter som passar eller inte passar.

### **1.3 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen**

**13 §. Meddelande av anvisningar och uppmaningar.** Ovan har en sådan ändring av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen beskrivits där det sägs att av den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet i fråga om avtal med varierande arbetstid som ingåtts på initiativ av arbetsgivaren ska utöver den avtalade arbetstiden framgå i vilka situationer och i vilken omfattning det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. Dessutom har nya 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen beskrivits ovan. Enligt 3 mom. i paragrafen har arbetsgivaren efter förhandlingar med arbetstagaren skyldighet att skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft. Således har det inte nåtts överenskommelse om ändring av arbetstidsvillkoret.

I 13 § 3 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet förskrivs om frågor för vilka arbetarskyddsinspektören kan meddela arbetsgivaren en uppmaning att undanröja eller rätta till förhållanden som strider mot bestämmelserna. Det föreslås att lämnande av skriftliga sakliga grunder fogas till förteckningen i 3 mom. Om arbetsgivaren inte gett en skriftlig motivering, ska inspektören i första hand meddela arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att rätta till det förhållande som strider mot bestämmelserna. Om de risker eller olägenheter som följer av förhållanden som strider mot bestämmelserna är mer än obetydliga, ska inspektören i stället för en anvisning ge en skriftlig uppmaning att ge en redogörelse. I uppmaningen anges en tidsfrist



inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna, om detta inte genast är möjligt. Om det ännu inte ens har förhandlats om en ändring av arbetstidsvillkoren, ska detta beaktas när tidsfristen sätts ut.

Om arbetsgivaren inte följer uppmaningen, överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling. Arbetarskyddsmyndigheten kan med stöd av 14 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet förplikta arbetsgivaren att rätta till förhållanden som strider mot bestämmelserna inom en tid som myndigheten sätter ut. Enligt 15 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet kan arbetarskyddsmyndigheten förena skyldigheten med vite. I ett förpliktande beslut som arbetarskyddsmyndigheten fattat i frågan kan ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen.

Skyldigheten att ge sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ingår redan för närvarande i 13 § 3 mom. 3 punkten i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och den bestämmelsen behöver inte ändras med anledning av de föreslagna ändringarna av innehållet i informationen.

I syfte att förbättra läsbarheten och begripligheten av 13 § 3 mom. 3 punkten i lagen om tillsynen över arbetarskyddet föreslås att punkten delas upp i underpunkter.

#### **1.4 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

##### **2 a kap Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda**

**2 §. Giltig orsak att lämna arbetet.** I den nya 3 punkten i 1 mom. föreskrivs det om rätten att lämna ett arbete utan förlust av rätten till utkomstskydd för arbetslösa, om det de facto inte har kunnat erbjudas arbete. Bestämmelsen ska tillämpas exempelvis när en person som ingått ett så kallat nollavtal säger upp sig.

Det centrala vid tillämpningen av bestämmelsen är att arbetsgivaren genom arbetsavtalet inte har förbundit sig att erbjuda något som helst arbete. Om det i arbetsavtalet exempelvis avtalats om erbjudande av några arbetstimmar under en viss period, ska bestämmelsen inte tillämpas. Bestämmelsen ska inte heller tillämpas om arbete, trots villkoren i arbetsavtalet, inte har erbjudits eller om arbetet och löneutbetalningen har avbrutits till exempel på grund av permittering, någon orsak som kan jämföras med permittering eller på grund av arbetstagarens sjukdom.

De arbetstimmar som erbjudits under de 12 kalenderveckor som direkt föregått uppsägningen ska beaktas. Granskningen är i tillämpliga delar överensstämmande med hur det arbetsvillkor som är ett villkor för arbetslöshetsdagpenning uppfylls enligt bestämmelserna i 5 kap. Tidpunkten då anställningen upphör påverkar inte tidpunkten för när granskningsperioden börjar.

Också 1 mom. 4 punkten är ny. En arbetssökande har giltig orsak att lämna sitt arbete utan att förlora arbetslöshetsförmånen om lönen för arbetet är mindre än 1 187 euro i månaden (2017). Eurobeloppet är detsamma som förutsätts för att uppfylla det arbetsvillkor som förutsätts för arbetslöshetsdagpenning i branscher där det inte finns kollektivavtal. Det belopp som nämns i bestämmelsen anges enligt nivån för 2013 och justeras varje år på det sätt som avses i 14 kap. 1 a §. Samma belopp tillämpas oberoende av om arbetet är heltidsarbete eller deltidsarbete.

Utöver villkoret om den lön som erhålls för arbetet förutsätter tillämpningen av 4 punkten att den arbetssökande på grund av de begränsningar som anges i 4 kap. 3 § inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån, dvs. om rätten till jämkad arbetslöshetsförmån har eller skulle ha förvägrats på grund av att det var frågan om heltidsarbete eller att arbetsgivaren inte övervakar

arbetstiden. Bestämmelsen ska tillämpas exempelvis vid sådant arbete mot provision, där inkomsten från arbetet blir mycket låg även om det är ett heltidsarbete.

Paragrafens 1 mom. 1 och 2 punkt motsvarar gällande 1 mom.

**5 §. Giltig orsak för vägran att ta emot arbete.** Paragrafens 1 mom. 2 punkt preciseras så att den är kongruent med 2 § 1 mom. 4 punkten. En arbetssökande kan, på motsvarande sätt som i nuläget, utan att förlora arbetslöshetsförmånen vägra ta emot arbete för vilket det inte betalas lön enligt kollektivavtal. Finns det inte något kollektivavtal kan den arbetssökande utan att förlora arbetslöshetsförmånen vägra ta emot arbetet om lönen för arbetet är mindre än 1 187 euro i månaden (2017). Även det belopp som nämns i denna bestämmelse anges enligt nivån för 2013 och justeras varje år på det sätt som avses i 14 kap. 1 a §. Är det frågan om ett deltidarbete ska beloppet vara proportionellt mot arbetstiden för det erbjudna arbetet.

14 kap. **Särskilda bestämmelser**

**1 a §. Justeringar med lönekoeficient.** I 1 mom. beaktas de ändringar som föreslås i 2 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten och 5 § 1 mom. 2 punkten.

## **2 Ikraftträdande**

Enligt propositionen föreslås lagarna träda i kraft den 1 juni 2018.

I 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen föreskrivs på samma sätt som i nuläget om den skriftliga informationen om de centrala villkoren i arbetet som ska ges arbetstagaren. I 2 mom. 9 punkten i paragrafen föreslås ett tillägg enligt vilket arbetstagaren dessutom vid varierande arbetstid ska ges en redogörelse för i vilka situationer och i vilken grad det uppstår behov av arbetskraft för arbetsgivaren. I fråga om arbetsavtal som ingåtts före ikraftträdandet av lagen föreslås det i propositionen en övergångsbestämmelse på sex månader. Enligt övergångsbestämmelsen ska redogörelsen för arbetstidsvillkoret och uppskattningen av den förutsedda mängd arbete som erbjuds ges inom sex månader från ikraftträdandet av lagen.

I 1 kap. i arbetsavtalslagen föreslås en ny 11 § som gäller användningsområdet för villkor om varierande arbetstid. Bestämmelsen ska också gälla arbetsavtal som gäller när lagen träder i kraft. I praktiken behöver det dock föreskrivas om en övergångsperiod under vilken parterna i ett anställningsförhållande ges möjlighet att bedöma om arbetstidsvillkoret och arbetsgivarens behov av arbetskraft motsvarar varandra och vid behov på nytt avtala om arbetstidsvillkoret. Övergångsperioden är sex månader. Om arbetstidsvillkoret inte motsvarar kraven i 1 kap. 11 §, ska arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra arbetstidsvillkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft. Ändringen av arbetstidsvillkoret förutsätter arbetstagarens samtycke. Om arbetstagaren inte vill ändra arbetstidsvillkoret, ändras avtalet inte. Detta är motiverat, eftersom det även i fortsättningen får avtalas om varierande arbetstid på begäran av arbetstagaren.

Bestämmelserna om lön för sjukdomstid och lön för uppsägningstid gäller befintliga arbetsavtal genast efter ikraftträdandet av lagen och till den del som lönen för sjukdomstid eller uppsägningen riktar sig till tiden efter lagens ikraftträdande. Detsamma gäller för de i arbetstidslagen föreslagna ändringar som hänför sig till samtycke till mertidsarbete och uppgörande av arbetsskiftsförteckning. I arbetsavtal som ingåtts före ikraftträdandet av lagen har det kunnat avtalas om samtycke till mertidsarbete som inte begränsats tidsmässigt. Ett sådant villkor är enligt 39 § 1 mom. i arbetstidslagen inte längre giltigt, eftersom arbetsgivaren i fortsättningen får låta utföra mertidsarbete endast med samtycke som arbetstagaren gett separat för varje gång eller för en kortare tid åt gången.

Nya 2 a kap. 2 § 1 mom. 3 punkten i lagen om utkomstskydd för arbetslösa gäller upphörande av anställningsförhållandet när en person säger upp sig efter att lagen trätt i kraft. Tidpunkten för när anställningsförhållandet upphör saknar betydelse. Vid beräkningen av den föreslagna granskningsperioden på 12 veckor kan vid behov även beaktas tiden före ikraftträdandet av lagen. När det gäller övriga ändringar i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, är det datum då anställningsförhållandet upphör avgörande på samma sätt som det datum då den arbetssökande anses ha vägrat ta emot ett erbjudet arbete.

### 3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De bestämmelser som föreslås i propositionen ska gälla även sådana arbetsavtal med villkor om varierande arbetstid som avtalats före ikraftträdandet av lagen. De föreslagna bestämmelserna ingriper i innehållet i befintliga avtalsförhållanden när det gäller bestämmelserna om användningsområdet för villkor om varierande arbetstid (1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen) och om fullständigt samtycke till mertidsarbete (18 § i arbetstidslagen).

Egendomsskyddet enligt 15 § i grundlagen, som även tryggar rättssubjektens berättigade förväntningar i ekonomiska frågor, kan anses ha betydelse med tanke på de föreslagna bestämmelserna. I skyddet för berättigade förväntningar har i grundlagsutskottets praxis ansetts ingå en rätt att förlita sig på att den lagstiftning som reglerar viktiga rättigheter och skyldigheter i avtalsförhållandet är bestående och att den här typen av omständigheter därför inte kan regleras på ett sätt som orimligt mycket försämrar avtalsparternas rättsliga ställning (till exempel GrUU 41/2013 rd, s. 3). Enligt den etablerade uppfattningen har förbudet att retroaktivt göra ingrepp i avtalsförhållanden inte blivit en absolut regel (GrUU 57/2014 rd).

Bestämmelser som ingriper i egendomsskyddet ska bedömas med tanke på de allmänna villkoren för begränsning, såsom godtagbarheten för syftet med bestämmelserna och bestämmelsernas proportionalitet (proportionalitetsprincipen) (GrUU 21/2004 rd, 37/2004 rd, 27/2004 rd och 5/2002 rd).

I propositionen föreslås ändringar genom vilka arbetstagarens ställning tryggas vid tillämpning av varierande arbetstid. I användningen av ett villkor om varierande arbetstid ingår flera drag som är problematiska med tanke på arbetstagarens ställning och denna proposition syftar till att lösa problemen. Syftet med bestämmelsen om användningsområdet för villkor om varierande arbetstid är framför allt att förhindra sådana situationer där arbetsgivaren försöker kringgå anställningstryggheten genom ett arbetstidsvillkor. I detta hänseende är bestämmelsen till sin karaktär en bestämmelse för att förhindra missbruk. Således finns det med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna godtagbara grunder för att bestämmelserna även ska gälla sådana arbetsavtal som gäller när lagen träder i kraft. Bestämmelsen om användningsområde är noggrant avgränsad till sitt tillämpningsområde och riktad till situationer där avtalsvillkoret och den faktiska arbetstiden inte motsvarar varandra. Därför kan bestämmelserna anses stå i rätt proportion till sitt syfte.

Den övergångsperiod på sex månader som är förenad med bestämmelsen, under vilken arbetsgivaren ska erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra arbetstidsvillkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft, kan också anses vara betydelsefull med tanke på proportionalitetsprincipen.

I propositionen föreslås det dessutom att 18 § i arbetstidslagen om samtycke till mertidsarbete ändras. Enligt den gällande lagen kan samtycke till mertidsarbete ges för obegränsad tid redan i arbetsavtalet. Det föreslås att bestämmelsen ändras så att samtycke till mertidsarbete vid tillämpning av varierande arbetstid kan ges separat för varje gång eller för en kortare tid åt gången. I propositionen föreslås det att ändringen också gäller de situationer då det i arbetsav-

talet före ikraftträdandet av lagen har avtalats om fullständigt samtycke till mertidsarbete. Efter lagens ikraftträdande blir ett sådant villkor dock ogiltigt med stöd av 39 § 1 mom. i arbetstidslagen. Det är motiverat att ändringen avseende samtycke till mertidsarbete utsträcks till befintliga arbetsavtal, eftersom det i fråga om avtal med varierande arbetstid uppkommer mertidsarbete på ett oförutsebart sätt och arbetstagaren inte har möjlighet att förbereda sig på arbetsskift som arbetsgivaren erbjuder. Således är det fråga om en balanserad ställning mellan parterna i ett anställningsförhållande och om arbetstagarens möjlighet till tillräcklig förutsebarhet.

Det ska också beaktas att ett obegränsat samtycke till mertidsarbete i vissa situationer kan begränsa arbetstagarens möjligheter att skaffa inkomster genom annat arbete. Arbetstagaren har nämligen enligt den gällande lagen inte rätt att vägra ta emot erbjudet mertidsarbete annat än under dagar som antecknats som lediga i arbetsskiftförteckningen och också då av grundad personlig anledning. Vid bedömningen med avseende på 15 § i grundlagen ska vikt också fästas vid 18 § 1 mom. i grundlagen, som talar för att samtycke till mertidsarbete begränsas också i fråga om gällande arbetsavtal. Enligt bestämmelsen har var och en i enlighet med lag rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt.

Vissa löntagarorganisationer fäste i sina utlåtanden om propositionen uppmärksamhet vid föreslagna 18 § i arbetstidslagen och vid att givandet av obegränsat samtycke till mertidsarbete förbjuds i förslaget enbart i fall där varierande arbetstid iaktas. Däremot skulle det i deltidсанställningar med fast arbetstid vara möjligt att ge ett obegränsat samtycke till mertidsarbete även i fortsättningen. Organisationerna ansåg att en sådan lösning är problematisk med tanke på likabehandling och ansåg det nödvändigt att motsvarande begränsning utsträcks till allt deltidarbete.

Det kan anses att 6 § 1 mom. i grundlagen, där den allmänna jämlikhetsklausulen ingår, har betydelse med tanke på bedömningen av remissyttrandena. Människor eller människogrupper får inte godtyckligt särbehandlas vare sig positivt eller negativt genom lag. Klausulen förutsätter dock inte att alla människor i alla situationer behandlas lika, om inte omständigheterna är desamma. Det kan anses vara typiskt för lagstiftningen att den för ett visst godtagbart samhälleligt intress skull bemöter människor olika för att främja bland annat faktisk jämställdhet (RP 309/1993 rd, s. 46). Grundlagsutskottet har av hävd konstaterat att inga skarpa gränser för lagstiftarens prövning kan härledas ur jämlikhetsprincipen då reglering i överensstämmelse med den rådande samhällsutvecklingen eftersträvas (GrUU 38/2006 rd, 1/2006 rd, 59/2002 rd).

Genom den ändring som föreslås i 18 § i arbetstidslagen begränsas avtalsfriheten för parterna i ett anställningsförhållande, dvs. arbetsgivarens rätt att vid behov låta utföra mertidsarbete utan ett samtycke som ges för varje gång. Rättspolitiskt är det inte lämpligt att begränsa avtalsfriheten mer än vad som behövs för att uppnå det slutresultat som eftersträvas med propositionen. Därför har förbudet uttryckligen begränsats till avtal med varierande arbetstider. Det har nämligen bedömts att ett obegränsat samtycke till mertidsarbete utgör de största problemen uttryckligen när det är anknutet till ett avtal med varierande arbetstid. Dessutom kan det på allmän nivå konstateras att arbetstagarens behov av skydd är större hos arbetstagare med varierande arbetstid än hos arbetstagare med fast arbetstid.

Syftet med att förbjuda ett obegränsat samtycke till mertidsarbete är att betona arbetsskiftförteckningens betydelse när varierande arbetstid iaktas och därigenom förbättra arbetstagarens möjlighet att förbereda sig på arbetsskift och planera sin tidsanvändning. Om det är möjligt att ge obegränsat samtycke till mertidsarbete vid tillämpning av varierande arbetstid, kan det hända att arbetsgivaren låter utföra allt arbete som mertidsarbete. När fast arbetstid iaktas har

## **RP 188/2017 rd**

arbetsgivare däremot redan i nuläget skyldighet att anteckna det som överenskommits i arbets-  
skiftsförteckningen när det gäller överenskommen arbetstid.

Regeringen anser att det i propositionen inte föreslås sådana ändringar som skulle medföra att  
den inte kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

## 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 och  
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 enligt överenskommelse varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder, 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. 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.

2 kap.

#### 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 arbetsskiftförteckningen, 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.

---

6 kap.

**Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

4 a §

*Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid*

Om det i arbetsavtalet har överenskommit 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. Ersättningskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen varat mindre än en månad. Lönen för uppsägningstiden be-

## RP 188/2017 rd

stäms 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.

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

- 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 20 .

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 överenskommit före ikraftträdandet av denna lag inte uppfyller villkoren i 1 kap. 11 §, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

---



2.

## Lag

### om ändring av 18 och 35 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i arbetstidslagen (605/1996) 18 och 35 § som följer:

#### 18 §

##### *Arbetstagarens samtycke*

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast om arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han eller hon samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

#### 35 §

##### *Arbetsskiftförteckning*

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsskiftförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbetsskiftförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftförteckningen ska dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbetsskiftförteckningen uppgörs ska bestämmelserna i 34 § 2 mom. iakttas på yrkande av arbetstagaren eller dennes i det momentet avsedda företrädare.

Arbetsskiftförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

Om arbetsgivaren för en arbetstagare med varierande arbetstid vill anteckna arbetsskift som överstiger den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden, ska arbetstagaren ges tillfälle att före en viss tidpunkt meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Denna tidpunkt får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftförteckningen görs upp.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

**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 arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1418/2016, 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 arbetarskyddsmyndigheten har att övervaka avsedd skyldighet att ge
- a) skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,
  - b) en skriftlig redogörelse för de grunder på vilka varierande arbetstid motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft,
  - c) en löneuträkning,
  - d) ett skriftligt intyg om permittering,
  - e) ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal,
  - f) ett arbetsintyg.
- 

Denna lag träder i kraft den 20 .

-----

4.

## Lag

### om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 2 a kap. 2 § 1 mom. och 5 § 1 mom. samt 14 kap. 1 a § 1 mom., sådana de lyder, 2 a kap. 2 § 1 mom. i lag 288/2012 och 5 § 1 mom. i lag 1451/2016 samt 14 kap. 1 a § 1 mom. i lag 1049/2013, som följer:

2 a kap.

#### Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda

2 §

##### *Giltig orsak att lämna arbetet*

En person har giltig orsak att lämna sitt arbete

- 1) i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,
- 2) då arbetet inte kan anses lämpligt med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga,
- 3) om det under de 12 kalenderveckor som direkt föregår uppsägningen inte har kunnat erbjudas arbete i sådan omfattning att det kan räknas in i arbetsvillkoret, och det inte i arbetsavtalet har avtalats om regelbundet arbete,
- 4) om han eller hon enligt 4 kap. 3 § inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån och lönen för arbetet är mindre än 1 134 euro i månaden.

---

5 §

##### *Giltig orsak för vägran att ta emot arbete*

Det som föreskrivs i 4 § tillämpas bara på arbete

- 1) som med beaktande av den arbetssökandes arbetsförmåga kan anses vara lämpligt för honom eller henne,
- 2) för vilket lön betalas enligt kollektivavtal eller, om det inte finns något kollektivavtal för branschen, där lönen för heltidsarbete är minst 1 134 euro i månaden,
- 3) som inte berörs av strejk, lockout eller blockad.

---

14 kap.

#### Särskilda bestämmelser

1 a §

##### *Justeringar med lönekoeficient*

De belopp som anges i 2 kap. 7 § 1 mom. 7 punkten, 2 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten och 5 § 1 mom. 2 punkten, 5 kap. 4 § 3 mom. och 7 § 1 mom. samt 6 kap. 11 § 2 mom. justeras årlig-

**RP 188/2017 rd**

en från ingången av januari månad med den lönekoeficient (*lönekoeficient*) som avses i 96 § 1 mom. i lagen om pension för arbetstagare.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ett sådant i denna lag avsett förfarande från en arbetssökandes sida som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

---

Helsingfors den 14 december 2017

**Statsminister**

**Juha Sipilä**

Arbetsminister Jari Lindström

1.

## 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:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

11 §

*Villkor om varierande arbetstid*

**Med villkor om varierande arbetstid** avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod enligt överenskommelse varierar mellan en minimitid och en maximitid som anges i arbetsavtalet enligt det arbete som arbetsgivaren erbjuder, 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. 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. 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.*

2 kap.

**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 ordinarie arbetstiden,

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.

2 kap.

**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 arbets-skift 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*

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga 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 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

*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 arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga 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.

6 kap.

**Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

4 a §

*Lön för uppsägningstid vid varierande arbetstid*

*Om det i arbetsavtalet har överenskommit 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.*

13 kap.

### Särskilda bestämmelser

7 §

#### *Avvikelse genom kollektivavtal*

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms

1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,

2) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda arbete,

3) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,

4) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,

5) 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,

6) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,

7) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering,

8) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,

9) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,

10) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,

11) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning

13 kap.

### Särskilda bestämmelser

7 §

#### *Avvikelse genom kollektivavtal*

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksfattande 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 deltidanställda 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



**RP 188/2017 rd**

eller utbildning,

12) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

-----

eller utbildning,

14) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

-----

-----  
*Denna lag träder i kraft den 20 .*

*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 överenskommit före ikraftträdandet av denna lag inte uppfyller villkoren i 1 kap. 11 §, ska arbetsgivaren inom sex månader från ikraftträdandet erbjuda arbetstagaren möjlighet att ändra villkoret så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.*

-----

2.

## Lag

### om ändring av 18 och 35 § i arbetstidslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i arbetstidslagen (605/1996) 18 och 35 § som följer:

*Gällande lydelse*

18 §

*Arbetstagarens samtycke*

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock härvid rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han enligt arbets- skiftsförteckningen är ledig.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

35 §

*Föreslagen lydelse*

18 §

*Arbetstagarens samtycke*

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

*Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast om arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång eller för en kortare tidsperiod åt gången.*

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han eller hon samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

35 §

*Arbets-skiftsförteckning*

För varje arbetsplats skall uppgöras en arbets-skiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbets-skiftsförteckningen skall uppgöras för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbets-skiftsförteckningen skall dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbets-skiftsförteckningen uppgörs skall på yrkande av arbetstagaren eller dennes företrädare som avses i 34 § 2 mom. iakttas vad nämnda moment stadgar.

Arbets-skiftsförteckningen skall skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

*Arbets-skiftsförteckning*

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbets-skiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbets-skiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbets-skiftsförteckningen ska dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbets-skiftsförteckningen uppgörs ska bestämmelserna i 34 § 2 mom. iakttas på yrkande av arbetstagaren eller dennes i det momentet avsedda företrädare.

Arbets-skiftsförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

*Om arbetsgivaren för en arbetstagare med varierande arbetstid vill anteckna arbets-skift som överstiger den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden, ska arbetstagaren ges tillfälle att före en viss tidpunkt meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Denna tidpunkt får inte infalla tidigare än en vecka innan arbets-skiftsförteckningen görs upp.*

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

---

3.

## 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 arbetsplatsen (44/2006) 13 § 3 mom. 3 punkten, sådan den lyder i lag 1418/2016, som följer:

*Gällande lydelse*

13 §

*Meddelande av anvisningar och uppmaningar*

-----  
En uppmaning kan meddelas i fråga om

3) givande av skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, löneuträkning, skriftligt intyg om permittering, skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av arbetsavtal eller arbetsintyg i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001) eller någon annan lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn,

*Föreslagen lydelse*

13 §

*Meddelande av anvisningar och uppmaningar*

-----  
En uppmaning kan meddelas i fråga om

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

- a) skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,*
- b) en skriftlig redogörelse för de grunder på vilka varierande arbetstid motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft,*
- c) en löneuträkning,*
- d) ett skriftligt intyg om permittering,*
- e) ett skriftligt meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal,*
- f) ett arbetsintyg.*

-----  
Denna lag träder i kraft den 20 .  
-----

4.

**Lag**

**om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 2 a kap. 2 § 1 mom. och 5 § 1 mom. samt 14 kap. 1 a § 1 mom., sådana de lyder, 2 a kap. 2 § 1 mom. i lag 288/2012 och 5 § 1 mom. i lag 1451/2016 samt 14 kap. 1 a § 1 mom. i lag 1049/2013, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

2 a kap

2 a kap

**Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda**

**Förfaranden som är arbetskraftspolitiskt klandervärda**

2 §

2 §

*Giltig orsak att lämna arbetet*

*Giltig orsak att lämna arbetet*

En person har giltig orsak att lämna sitt arbete i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen eller då arbetet inte kan anses lämpligt med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga.

En person har giltig orsak att lämna sitt arbete

1) i de fall som avses i 8 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,

2) då arbetet inte kan anses lämpligt med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga,

3) om det under de 12 kalenderveckor som direkt föregår uppsägningen inte har kunnat erbjudas arbete i sådan omfattning att det kan räknas in i arbetsvillkoret, och det inte i arbetsavtalet har avtalats om regelbundet arbete,

4) om han eller hon enligt 4 kap. 3 § inte har rätt till jämkad arbetslöshetsförmån och lönen för arbetet är mindre än 1 134 euro i månaden.

5 §

5 §

*Giltig orsak för vägran att ta emot arbete*

*Giltig orsak för vägran att ta emot arbete*

Det som föreskrivs i 4 § tillämpas bara på arbete

Det som föreskrivs i 4 § tillämpas bara på arbete

1) som med beaktande av den arbetssökandes arbetsförmåga kan anses vara lämpligt för honom eller henne,

1) som med beaktande av den arbetssökandes arbetsförmåga kan anses vara lämpligt för honom eller henne,

2) för vilket lön betalas enligt kollektivavtal eller, om något kollektivavtal inte finns,

2) för vilket lön betalas enligt kollektivavtal eller, om det inte finns något kollektivav-

gångse och skälig lön för sådant arbete på arbetsorten, och  
3) som inte berörs av strejk, lockout eller blockad.

*tal för branschen, där lönen för heltidsarbete är minst 1 134 euro i månaden,*  
3) som inte berörs av strejk, lockout eller blockad.

14 kap.

**Särskilda bestämmelser**

1 a §

*Justeringar med lönekoeficient*

De belopp som anges i 2 kap. 7 § 1 mom. 7 punkten, 5 kap. 4 § 3 mom. och 7 § 1 mom. samt i 6 kap. 11 § 2 mom. justeras årligen vid ingången av januari med den lönekoeficient (*lönekoeficient*) som avses i 96 § 1 mom. i lagen om pension för arbetstagare.

14 kap.

**Särskilda bestämmelser**

1 a §

*Justeringar med lönekoeficient*

De belopp som anges i 2 kap. 7 § 1 mom. 7 punkten, 2 a kap. 2 § 1 mom. 4 punkten och 5 § 1 mom. 2 punkten, 5 kap. 4 § 3 mom. och 7 § 1 mom. samt 6 kap. 11 § 2 mom. justeras årligen från ingången av januari månad med den lönekoeficient (*lönekoeficient*) som avses i 96 § 1 mom. i lagen om pension för arbetstagare.

—————  
*Denna lag träder i kraft den 20 .*  
*På ett sådant i denna lag avsett förfarande från en arbetssökandes sida som ägt rum före ikraftträdandet av denna lag tillämpas de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.*  
—————