

**Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till vissa lagar som har samband med den**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås det att arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice ändras. Det föreslås att de bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbets- och näringsbyrå om uppsägning av arbetstagare när minst tio arbetstagare sägs upp samt om arbetsgivarens skyldighet att informera uppsagda arbetstagare om deras rätt till sysselsättningsplan som upphävdes 2017 ska återinföras i arbetsavtalslagen, i lagen om sjöarbetsavtal och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare. I lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice ska det göras en ändring som gäller de ovannämnda förslagen till bestämmelser samt en teknisk ändring.

Avsikten med propositionen är att förbättra arbets- och näringsbyråernas tillgång till information om och möjligheter att förutse sådana uppsägningar inom byråernas verksamhetsområden som gäller minst tio arbetstagare och de därpå följande behoven av offentlig arbeidskrafts- och företagsservice samt att öka arbetstagarnas tillgång till information om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice vid uppsägningar. Bakgrunden till propositionen är det avtal som arbetsmarknadens centralorganisationer offentliggjorde i juni 2019 om frågor som anknyter till de fortsatta förhandlingarna om 2017 års pensionsreform.

Lagarna avses träda i kraft våren 2020.

---

**INNEHÅLL**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING .....	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Beredning.....	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	3
3 Målsättning .....	4
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	5
4.1 De viktigaste förslagen.....	5
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna .....	6
5 Alternativa handlingsvägar .....	7
6 Remissvar .....	7
7 Ikraftträdande.....	7
LAGFÖRSLAG .....	8
1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen.....	8
2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal.....	9
3. Lag om ändring av 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare .....	9
4. Lag om ändring av 12 kap. 3 § och 14 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice .....	10
BILAGA .....	12
PARALLELLTEXT .....	12
1. Lag om ändring av arbetsavtalslagen.....	12
2. Lag om ändring av lagen om sjöarbetsavtal.....	13
3. Lag om ändring av 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare .....	14
4. Lag om ändring av 12 kap. 3 § och 14 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice .....	15

## MOTIVERING

### 1 Bakgrund och beredning

#### 1.1 Bakgrund

Arbetsmarknadens centralorganisationer offentliggjorde den 11 juni 2019 ett avtal om frågor som anknyter till de fortsatta förhandlingarna om 2017 års pensionsreform (nedan *arbetsmarknadens centralorganisationers avtal* eller *avtalet*). Avtalet är organisationernas förslag till statsmakten och vissa andra aktörer om vilka författningsändringar och utredningar som bör göras och hur verksamheten kan utvecklas. I avtalet ingår utöver andra ändringar en skrivning om att i arbetsavtalslagen (55/2001) återinföra arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbets- och näringsbyrån samt arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan i enlighet med innehållet i lagen om ändring av 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen (1051/2013). Denna regeringsproposition innehåller förslag till återinförande av arbetsgivarens skyldigheter att underrätta och informera.

#### 1.2 Beredning

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid arbets- och näringsministeriet. Dessutom har utkastet till proposition behandlats på trepartsbasis tillsammans med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i en lagstiftningsarbetsgrupp som lyder under den av statsminister Sanna Marins regering tillsatta ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen.

Utkastet till proposition har varit ute på remiss under tiden den 27 september 2019–25 oktober 2019. Utlåtande begärdes av de ministerier och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är centrala med tanke på förslagen, närings-, trafik- och miljöcentralerna, närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter (nedan *UF-centret*) samt Ålands landskapsstyrelse. Utlåtande begärdes också av delegationen för sjömansärenden där de centrala arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna för sjöfart är representerade. Begäran om utlåtande och de erhållna utlåtandena finns tillgängliga på arbets- och näringsministeriets webbplats på adressen <https://tem.fi/sv/projekt?tunnus=TEM043:00/2019> samt på webbtjänsten utlåtande.fi <https://www.lausuntopalvelu.fi/SV/Proposal/Participation?proposald=9c39c4d7-45e0-4910-a15f-19432bdd8f9b>.

### 2 Nuläge och bedömning av nuläget

Arbetsavtalslagens 9 kap. 3 a och 3 b § som nämns i arbetsmarknadens centralorganisationers avtal upphävdes i arbetsavtalslagen i maj 2017. I 9 kap. 3 a § i lagen fanns bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare som sägs upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker eller på grund av konkurs eller företagssanering, om minst tio arbetstagare sägs upp. Av meddelandet skulle framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör. Arbetsavtalslagens 9 kap. 3 b § innehöll bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att i nämnda fall informera arbetstagare som sägs upp om deras rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice (916/2012). Utöver i arbetsavtalslagen fanns det bestämmelser om motsvarande skyldigheter för arbetsgivare i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003). Bakgrunden till bestämmelserna finns i den s.k. åtgärdsmodellen för omställningsskydd som har sina rötter i arbetsmarknadens centralorganisationers inkomstpolitiska avtal för åren 2005–2007. Bestämmelser om omställningsskyddet finns utöver i arbetsavtalslagen också i lagen om

samarbete inom företag (334/2007, nedan *samarbetslagen*) och i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

Arbetsavtalslagens 9 kap. 3 a och 3 b § om arbetsgivarens skyldigheter att underrätta och informera upphävdes 2017 tillsammans med motsvarande bestämmelser i andra lagar om anställningsförhållanden. I regeringens proposition med förslag till upphävande av bestämmelserna motiverades upphävandet med att syftet är att minska det arbete och den administrativa börda som uppsägning av arbetstagare medför, i synnerhet för sådana arbetsgivare inom den privata sektorn som regelbundet har färre än 20 arbetstagare (regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av arbetsavtalslagen och till vissa lagar som har samband med den (RP 257/2016 rd), s.4). I samband med upphävandet av bestämmelserna noterades det varken i den nämnda regeringspropositionen eller i riksdagsbehandlingen att skyldigheterna enligt 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen utöver arbetsgivare som har bara 10–19 anställda gällde också större företag som har minst 20 arbetstagare och således i fråga om antalet anställda omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde. Arbetsavtalslagens 9 kap. 3 a och 3 b § innehöll inga bestämmelser om möjlighet till avvikelser. Bestämmelserna skulle således iaktas också i det fallet att arbetsgivaren också är skyldig att iaktta vad som i 8 kap. i samarbetslagen föreskrivs om lämnande av en förhandlingsframställning om minskning av användningen av arbetskraft till arbets- och näringsbyrån samt om utarbetande av en handlingsplan eller handlingsprinciper som främjar de uppsagda arbetstagarnas sysselsättning.

I det avtal som arbetsmarknadens centralorganisationer offentliggjorde i juni 2019 föreslås det att arbetsavtalslagens 9 kap. 3 a och 3 b § ska återinföras i lagstiftningen. Behovet av att återinföra bestämmelserna har framkommit även i det arbete med att utveckla omställningsskyddet som görs inom Europeiska socialfondens riksomfattande samordningsprojekt Omställningsskydd genom samarbete. Enligt den respons som inom projektet fått av arbets- och näringsbyråerna har arbets- och näringsbyråerna till följd av upphävandet av arbetsavtalslagens 9 kap. 3 a § om arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbets- och näringsbyrån om möjligheter än tidigare att få information om sådana uppsägningar av minst tio arbetstagare som är ett slutresultat av samarbetsförhandlingar eller som annars ska genomföras. Den försämrade tillgången till information minskar också möjligheterna att förutse behoven av riktade tjänster.

I fråga om de upphävda 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen bör det beaktas att landskapet Åland med stöd av 18 § 23 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har lagstiftningsbehörighet i fråga om främjande av sysselsättningen. Landskapet Åland har en egen lagstiftning om sysselsättningsservice (Landskapslag (2006:8) om arbetsmarknadspolitisk verksamhet) och på Åland sköts arbetskraftsservicen av Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet.

### **3 Målsättning**

Propositionen genomför det förslag till återinförande av arbetsavtalslagens 9 kap. 3 a och 3 b § i lagstiftningen som ingår i arbetsmarknadens centralorganisationers avtal. Avsikten med propositionen är att förbättra arbets- och näringsbyråernas tillgång till information om och möjligheter att förutse sådana uppsägningar inom byråernas verksamhetsområden och på riksnivå som gäller minst tio arbetstagare samt de därpå följande behoven av offentliga arbets- och närings-tjänster. Avsikten är dessutom att öka uppsagda arbetstagares tillgång till information om offentlig arbetskraftsservice vid uppsägningar genom att i lagstiftningen återinföra arbetsgivarens skyldighet att informera en arbetstagare som sägs upp om dennas rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice.

## 4 Förslagen och deras konsekvenser

### 4.1 De viktigaste förslagen

Genom propositionen återinförs bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att underrätta och informera i arbetsavtalslagen, i lagen om sjöarbetsavtal och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

Enligt propositionen ska i 9 kap. i arbetsavtalslagen återinföras den 3 a § som upphävts tidigare och den återinförda paragrafen ska till sin ordalydelse och sitt innehåll motsvara den paragraf som tidigare fanns i lagen. Arbetsgivaren ska enligt paragrafens 1 mom. utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp på grund av arbetsgivarens konkurs, företagssanering eller av andra ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Av meddelandet till arbets- och näringsbyrån ska enligt 2 mom. framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör. På samma sätt som enligt den lag som gällde tidigare är det inte meningen att meddelandet innehåller information om enskilda arbetstagare, såsom namnuppgifter. Arbets- och näringsbyråerna får information om enskilda uppsagda arbetstagare, när de själva anmäler sig som arbetslösa arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

I 9 kap. i arbetsavtalslagen föreslås likaså att den 3 b § som upphävts tidigare ska återinföras. I den föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagare i de fall som avses i 3 a § får information om sin rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Dessutom föreslås att det i 11 a kap. 7 § i arbetsavtalslagen görs en teknisk ändring. Hänvisningen till förvaltningsprocesslagen (586/1996) ska ändras till en hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019) där det också föreskrivs om anförande av besvär över förvaltningsdomstolens beslut.

I lagen om sjöarbetsavtal föreslås ändringar som motsvarar de ovan beskrivna ändringarna i 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen. Bestämmelser om arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån ska finnas i 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att informera en arbetstagare som sägs upp om dennes rätt till en sysselsättningsplan ska finnas i 5 § i det nämnda kapitlet. Paragraferna motsvarar de tidigare upphävda 10 kap. 4 och 5 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Det föreslås att i 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare ska det tidigare upphävda 2 mom. återinföras, där det föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om dennes rätt till sysselsättningsplan, och att bestämmelser om detta finns i arbetsavtalslagen.

I 12 kap. 3 § 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice återinförs hänvisningarna till de ovannämnda meddelanden som det föreslås att det ska föreskrivas om i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Bestämmelsen motsvarar den tidigare 12 kap. 3 § 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice som gällde före den ändrades år 2017. Dessutom ska 14 kap. 1 § 1 och 2 mom. ändras. Den hänvisning till förvaltningsprocesslagen som finns i paragrafens 2 mom. ska ändras till en hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden och bestämmelsen om besvärstillstånd ska slopas eftersom den är överlappande med den ovannämnda lagen. Ordalydelsen i momentet ska ändras, men ändringarna inverkar inte på innehållet.

#### 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Förslagen angående arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare samt skyldighet att informera en arbetstagare om dennas rätt till en sysselsättningsplan gäller alla sådana arbetsgivare inom den privata sektorn som säger upp minst tio arbetstagare samt kommunsektorn. Uppgifter om antalet arbetsgivare och arbetstagare som påverkas av de föreslagna ändringarna kan fås bl.a. utifrån de uppföljningsuppgifter om omställningsskyddet som UF-centret har samlat in samt utifrån Statistikcentralens statistikuppgifter Företag 2017 (Statistikcentralen, Struktur- och bokslutsstatistik över företaget).

Som ett led i uppföljningen av hur omställningsskyddet fungerar samlar UF-centret in statistik över sådana uppsägningar i hela Finland som gjorts av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker och som gäller minst tio arbetstagare. År 2018 meddelade drygt 580 arbetsgivare arbets- och näringsbyrån om att de säger upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Det sammanlagda minskningsbehov som arbetsgivarna meddelade när samarbetsförhandlingarna inleddes uppgick till cirka 20 500 arbetstagare och det slutliga minskningsbehovet efter samarbetsförhandlingarna uppgick till cirka 5 500 arbetstagare. Samarbetsförhandlingar med syfte att minska antalet arbetstagare fördes 2017 av lite mer än 260 arbetsgivare. När samarbetsförhandlingarna inleddes uppgick det minskningsbehov som meddelades arbets- och näringsbyråerna till cirka 11 500 arbetstagare. Den slutliga minskningen gällde cirka 6 200 arbetstagare. Under hela den period som statistik förts över uppföljningen av omställningsskyddet, dvs. 2005–2018, har antalet uppsagda arbetstagare efter samarbetsförhandlingarna uppgått till cirka 156 460 arbetstagare.

Målgruppen för de föreslagna bestämmelserna kan även bedömas utifrån uppgifterna i Statistikcentralens statistik Företag 2017. År 2017 uppgick enligt uppgifterna antalet företag som sysselsatte minst 10 arbetstagare till 19 900, vilket var 5,4 procent av företagsbeståndet i Finland. Dessa företag sysselsatte totalt cirka 1 086 000 arbetstagare, vilket är cirka 75 procent av alla arbetstagare som är anställda hos finländska företag. Inom den privata sektorn gäller propositionens förslag om återinförande av arbetsgivarens skyldigheter att underrätta och informera just dessa företag och de arbetstagare som är anställda hos dem.

Förslagen i propositionen medför en något större administrativ börda för arbetsgivare som säger upp minst tio arbetstagare. Mängden extra arbete för arbetsgivaren beror på antalet arbetstagare som sägs upp. En grov uppskattning är att det för arbetsgivare tar några minuter per arbetstagare att lämna meddelandet. Dessutom kan det för arbetsgivaren ta lite tid att reda ut i vilken form och vart meddelandena ska skickas (RP 257/2016 rd, s. 5–6). Även fullgörandet av arbetsgivarens skyldighet att informera om arbetstagarens rätt till en sysselsättningsplan kan bedömas medföra en liten ökning av den administrativa bördan för arbetsgivaren. Vid bedömningen av mängden extra arbete för arbetsgivaren bör det noteras att det är fråga om en skyldighet av engångsnatur som gäller uppsägningar av minst tio arbetstagare.

Ur arbets- och näringsbyråernas synvinkel förbättrar de ändringar som föreslås i propositionen byråernas möjligheter att få information om det slutliga antalet arbetstagare som sägs upp som ett slutresultat av samarbetsförhandlingar. Dessutom får arbets- och näringsbyråerna i fortsättningen kännedom också om de uppsägningar av minst tio arbetstagare som görs av arbetsgivare som sysselsätter 10–19 arbetstagare. De föreslagna ändringarna förbättrar arbets- och näringsbyråernas tillgång till information om det uppskattade antalet personer som kommer att behöva offentlig arbetskraftsservice och deras yrkesbakgrund samt möjliggör bättre möjligheter att förutse och förbereda sig för behoven av offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Arbets- och näringsbyråernas allt mer förutseende tillgång till information kan även med tanke på de upp-

sagda arbetstagarna anses vara något positivt, om detta innebär tillgång till bättre riktad arbetskraftsservice. Arbetstagares tillgång till information om sysselsättningsplanen kan likaså anses ha en positiv informerande verkan.

## **5 Alternativa handlingsvägar**

I sitt avtal om frågor som anknyter till de fortsatta förhandlingarna om 2017 års pensionsreform föreslog arbetsmarknadens centralorganisationer att endast de av arbetsgivarens skyldigheter att underrätta och informera som det föreskrivs om i arbetsavtalslagen ska återinföras. Med beaktande av målsättningen med propositionen och att lagstiftningen om anställningsförhållanden ska vara enhetlig är det dock motiverat att de nämnda arbetsgivarskyldigheterna också återinförs i lagstiftningen om sjöarbete och om kommunala tjänsteinnehavare.

## **6 Remissvar**

Det lämnades in sammanlagt 11 yttranden om propositionen. En stor del av dem som lämnade yttranden hade inget att anmärka på propositionen, eller så understöddes propositionen som sådan. Enligt några yttranden borde bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter att underrätta och informera gälla även statstjänstemän och personer som innehar en tjänst inom evangelisk-lutherska kyrkan. I Företagarna i Finland rf:s yttrande betonades kravet på konsekvens i utvecklingen av lagstiftningen och att det alltid bör kunna framföras tydliga och särskilt vägande skäl för de ändringar som föreslås. Arbets- och näringsministeriet anser att arbetsmarknadens centralorganisationers avtal om återinförande av de bestämmelser som föreslås i propositionen samt de behov av återinförande av bestämmelserna som anges ovan i avsnittet ”Nuläge och bedömning av nuläget” talar för det som föreslås i propositionen. I statstjänstemannalagen (750/1994) har det inte heller tidigare funnits motsvarande bestämmelser om skyldigheter att underrätta och informera, så situationen ändras inte till denna del. När det gäller statstjänstemän tillämpas i samband med minskning av arbetskraft dock de bestämmelser om meddelande till arbets- och näringsbyrån och om samarbete med arbets- och näringsbyrån som finns i 5 kap. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013)

## **7 Ikraftträdande**

Det föreslås att lagarna träder i kraft våren 2020.

*Kläm*

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) 11 a kap. 7 §, sådan den lyder i lag 73/2017, och  
*fogas* till 9 kap. nya 3 a och 3 b §, i stället för de 3 a och 3 b § som upphävts genom lag  
204/2017, som följer:

9 kap.

#### Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

3 a §

##### *Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån*

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

3 b §

##### *Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan*

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

11 a kap.

#### Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet

7 §

##### *Ändringssökande*

I ett beslut som avses i detta kapitel får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Bestämmelser om sökande av ändring finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

**Lag**

**om ändring av lagen om sjöarbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till 10 kap. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) nya 4 och 5 §, i stället för de 4 och 5 §  
som upphävts genom lag 205/2017, som följer:

10 kap.

**Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

4 §

*Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån*

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3, 4, 6 eller 7 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

5 §

*Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan*

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 4 § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

**Lag**

**om ändring av 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 37 a §, sådan den lyder i lag 206/2017, som följer:

37 a §

*Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande*

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivares skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

**Lag**

**om ändring av 12 kap. 3 § och 14 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice**

I enlighet med riksdagens beslut

*ändras* i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) 12 kap. 3 § 3 punkten och 14 kap. 1 § 1 och 2 mom., sådana de lyder, 12 kap. 3 § 3 punkten i lag 210/2017 och 14 kap. 1 § 1 och 2 mom. i lag 1456/2016, som följer:

12 kap.

**Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagservice och tillhörande samarbete**

3 §

*Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet*

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

3) reservera tillräckliga resurser och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av en arbetsgivare ha fått ett meddelande enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen, 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal eller 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

14 kap.

**Sökande av ändring**

1 §

*Omprövningsbegäran och besvär*

## RP 107/2019 rd

Om inte något annat föreskrivs i denna lag får omprövning begäras i beslut som arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter, närings-, trafik- och miljöcentralen och närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och närings-byråernas utvecklings- och förvaltningscenter fattat. Bestämmelser om begäran om omprövning finns i förvaltningslagen (434/2003).

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 16 januari 2020

**Statsminister**

**Sanna Marin**

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

## Lag

### om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut:  
*ändras* i arbetsavtalslagen (55/2001) 11 a kap. 7 §, sådan den lyder i lag 73/2017, och  
*fogas* till 9 kap. nya 3 a och 3 b §, i stället för de 3 a och 3 b § som upphävts genom lag  
204/2017, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

9 kap

9 kap.

**Förfarandet vid upphävande av arbetsav-  
tal**

**Förfarandet vid upphävande av arbetsav-  
tal**

3 a §

*Arbetsgivarens meddelande till arbets- och  
näringsbyrån*

*En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela  
arbets- och näringsbyrån om uppsägning av  
arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs  
upp av sådana ekonomiska orsaker eller pro-  
duktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller  
8 §.*

*Av det meddelande som avses i 1 mom. ska  
framgå antalet arbetstagare som sägs upp,  
deras yrken eller arbetsuppgifter samt tid-  
punkterna för när anställningsförhållandena  
upphör.*

3 b §

*Arbetsgivarens skyldighet att informera om  
sysselsättningsplan*

*Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a §  
skyldig att informera arbetstagaren om den-  
nes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen  
om offentlig arbetskrafts- och företagservice.*

*Gällande lydelse*

11 a kap

**Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet**

7 §

*Ändringssökande*

I ett beslut som avses i detta kapitel får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Över förvaltningsdomstolens beslut får besvär anföras endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

*Föreslagen lydelse*

11 a kap.

**Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet**

7 §

*Ändringssökande*

I ett beslut som avses i detta kapitel får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. *Bestämmelser om sökande av ändring finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).*

Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

**Lag**

**om ändring av lagen om sjöarbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut:  
fogas till 10 kap. i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) nya 4 och 5 §, i stället för de 4 och 5 § som upphävts genom lag 205/2017, som följer:

*Gällande lydelse*

10 kap

**Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

*Föreslagen lydelse*

10 kap.

**Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

4 §

*Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån*

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3, 4, 6 eller 7 §.*

*Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.*

5 §

*Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan*

*Arbetsgivaren är i de fall som avses i 4 § skyldig att informera arbetstagaren om hennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.*

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

## Lag

### om ändring av 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I enlighet med riksdagens beslut:  
*ändras* i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) 37 a §, sådan den lyder i lag 206/2017, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

37 a §

37 a §

*Sysselsättningsledighet*

*Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande*

*Gällande lydelse*

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

*Föreslagen lydelse*

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

*Arbetsgivares skyldighet att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker och av produktionsorsaker samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.*

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

**Lag**

**om ändring av 12 kap. 3 § och 14 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice**

I enlighet med riksdagens beslut:

ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 12 kap. 3 § 3 punkten och 14 kap. 1 § 1 och 2 mom., sådana de lyder, 12 kap. 3 § 3 punkten i lag 210/2017 och 14 kap. 1 § 1 och 2 mom. i lag 1456/2016, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

12 kap

12 kap.

**Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete**

**Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete**

3 §

3 §

*Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet*

*Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet*

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

*Gällande lydelse*

3) reservera tillräckliga resurser för att genomföra de åtgärder som avses i 1 och 2 punkten.

14 kap

**Sökande av ändring**

1 §

*Omprövningsbegäran och besvär*

Om inte något annat föreskrivs i denna lag får omprövning av beslut som arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter, närings-, trafik- och miljöcentralen och närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter fattat enligt denna lag begäras enligt vad som föreskrivs i 7 a kap. i förvaltningslagen (434/2003).

Ett beslut på en omprövningsbegäran får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen så som bestäms i förvaltningsprocesslagen (586/1996). Förvaltningsdomstolens beslut får överklagas genom besvär endast om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

-----

*Föreslagen lydelse*

3) reservera tillräckliga resurser *och bereda sig på behövliga åtgärder efter att av en arbetsgivare ha fått ett meddelande enligt 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen, 10 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal eller 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).*

14 kap.

**Sökande av ändring**

1 §

*Omprövningsbegäran och besvär*

Om inte något annat föreskrivs i denna lag får omprövning begäras i beslut som arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter, närings-, trafik- och miljöcentralen och närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter fattat. *Bestämmelser om begäran om omprövning finns i förvaltningslagen (434/2003).*

*Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).*

-----

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