

# 1.

## Lag

### om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
[johtolause]

1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

11 §

##### *Villkor om varierande arbetstid*

Med villkor om varierande arbetstid avses ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarens arbetstid under en bestämd tidsperiod varierar mellan 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 i arbete. Med villkor om varierande arbetstid avses dock inte ett arbetstidsarrangemang där den ordinarie arbetstiden jämnas ut till ett genomsnitt under en utjämningsperiod, ett flexibelt arbetstidsarrangemang eller ett sådant arbetstidsarrangemang där arbetstagaren själv får bestämma arbetstidens längd.

Ett villkor om varierande arbetstid är tillåtet på begäran av arbetstagaren eller 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 har avtalats på ett sätt som strider mot 2 mom. i syfte att kringgå anställningstryggheten, ska i anställningsförhållandet på yrkande av arbetstagaren iaktas en fast arbetstid som motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

2 kap.

#### Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

##### *Information om de centrala villkoren i arbetet*

Arbetsgivaren ska 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. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

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

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) provotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,

9) den ordinarie arbetstiden, eller, om det har avtalats om varierande arbetstid, variationsintervallet för den ordinarie arbetstiden samt orsakerna till tillämpningen av varierande arbetstid,

10) hur semestern bestäms,

11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlövning av arbetstagaren.

Om det har avtalats om varierande arbetstid på initiativ av arbetsgivaren, ska arbetsgivaren ge en uppskattning av den förutsedda mängd arbete som erbjuds. Arbetsgivaren ska ge en ny uppskattning, om den realiserade arbetstiden väsentligt avviker från den tidigare uppskattningen. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren ge en uppskattning årligen.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

## 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 ska arbetstagaren som lön för sjukdomstid enligt 1 mom. säkerställas ett sådant belopp som skulle ha betalats arbetstagaren i lön om han eller hon var arbetsför, för sådan tid som berättigar till lön för sjukdomstid.

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.

## 6 kap.

### **Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

#### 4 a §

#### *Uppsägning av arbetsavtal som innehåller ett villkor om varierande arbetstid*

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 inkomstbortfall som beror på underskridningen. Ersättningskyldighet föreligger inte, om anställningsförhållandet före uppsägningen pågick kortare tid än en månad.

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 samt en sådan uppskattning som avses i 2 kap. 4 § 3 mom. Om ett

villkor om varierande arbetstid som ingåtts 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 om arbetstid så att det motsvarar arbetsgivarens behov av arbetskraft.

---

2.

## Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut  
[johtolause]

#### 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 arbetsskiftförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet avtalade ordinarie arbetstid varierar på det sätt som föreskrivs i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke som ges för varje gång. Samtycket får också ges för en kortare tidsperiod åt gången.

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 §

##### *Arbetsskiftförteckning*

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

Arbetsskiftförteckningen skall 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 varierande arbetstid iaktas i anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att av vägande skäl vägra arbeta timmar som antecknats i arbetsskiftförteckningen genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det.

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  
[johtolause]

*Meddelande av anvisningar och uppmaningar*

Om arbetsgivaren inte iakttar sina skyldigheter enligt de bestämmelser vars efterlevnad arbetarskyddsmyndigheten ska övervaka, ska inspektören ge arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna.

Om de risker eller olägenheter som följer av förhållanden som strider mot bestämmelserna är mer än obetydliga i de fall som avses i 3 mom., ska inspektören i stället för en anvisning ge en skriftlig uppmaning att undanröja eller rätta till de förhållanden som strider mot bestämmelserna. Om arbetsgivaren inte iakttar den i 1 mom. avsedda anvisningen kan inspektören likaså ge en skriftlig uppmaning.

En uppmaning kan meddelas i fråga om

1) en omständighet som hänför sig till arbetsmiljön och arbetsklimatet och som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa,

2) arbetstids- eller semesterbokföring eller annan bokföringsskyldighet,

3) givande av skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, uppskattning av arbetstiden i fråga om varierande arbetstid, 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,

4) ordnande av företagshälsovård,

5) förbudet mot diskriminering, förbudet mot repressalier eller förbudet mot diskriminerande platsannonser enligt diskrimineringslagen (1325/2014), skyldigheten enligt 7 § 2 mom. i den lagen att utarbeta en plan för främjande av likabehandling eller rätten enligt 7 § 3 mom. i den lagen för företrädare för personalen att få information,

6) tillsynen över direkta tilläggspensionsarrangemang,

7) skyldigheter enligt denna lag,

8) skyldigheten att lämna uppgifter till företrädare för personalen enligt 12 § i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) eller om arbetarskyddsmyndighetens rätt att få information enligt 17 § 1, 2, 4 eller 5 mom. i den lagen.

I anvisningar och uppmaningar ska de tillämpliga bestämmelserna och de brister som observerats i iakttagandet av dem specificeras. I uppmaningen ska det dessutom anges en tidsfrist inom vilken arbetsgivaren ska se till att förhållandena motsvarar bestämmelserna, om detta inte genast är möjligt.

Denna lag träder i kraft den 20 .

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_