

# Lag

## om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 a §, 6 kap. 6 §, 7 kap. 12 § 1 mom. och 12 a § 2 mom., 9 kap. 3 a och 3 b § samt 13 kap. 6 § 2 och 3 mom.,  
sådana de lyder, 1 kap. 3 a § och 6 kap. 6 § i lag 1448/2016, 7 kap. 12 § 1 mom. i lag 920/2012, 7 kap. 12 a § 2 mom. och 9 kap. 3 b § i lag 672/2022, 9 kap. 3 a § i lag 163/2020 samt 13 kap. 6 § 2 mom. i lagarna 1458/2016 och / och 13 kap. 6 § 3 mom. i lag 1458/2016, som följer:

1 kap.

### Allmänna bestämmelser

3 a §

#### *Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös*

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från Arbetskraftsmyndigheten har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

Bestämmelser om när en person betraktas som arbetslös arbetssökande finns i 3 § i lagen om ordnande av Arbetskraftsservice ( / ).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

6 kap.

### Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

6 §

#### *Återanställande av arbetstagare*

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och är arbetssökande i enlighet med lagen om ordnande av Arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utförde. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

RP 207/2022 rd  
AjUB 26/2022 rd  
RSv 332/2022 rd

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphör att gälla före överlåtelsen.

7 kap.

### **Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

12 §

#### *Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet*

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice, i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbetsökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning.

---

12 a §

#### *Särskild rätt till sysselsättningsledighet för personer som fyllt 55 år*

Utöver vad som föreskrivs i 12 § 1 mom. får sysselsättningsledighet också användas för i 8 kap. i lagen om ordnande av arbetskraftsservice avsedd utbildning inom omställningsskyddet, och för att göra en kartläggning av kompetens och arbetsförmåga.

9 kap.

### **Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal**

3 a §

#### *Arbetsgivarens meddelande till arbetskraftsmyndigheten*

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbetskraftsmyndigheten 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 hemvist, deras yrke eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna när anställningsförhållandena upphör.

3 b §

#### *Arbetsgivarens skyldighet att informera om viss arbetskraftsservice*

Arbetsgivaren är skyldig att informera en arbetstagare som vid delgivning av uppsägningen har fyllt 55 år och vars anställningsförhållande har varat i minst fem år utan avbrott eller med

avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar om att denne har rätt till sådan utbildning inom omställningsskyddet som avses i 8 kap. i lagen om ordnande av arbetskraftsservice och till sådan omställningspenning som avses i 9 kap. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice.

13 kap.

### **Särskilda bestämmelser**

6 §

#### *Bestämmelsernas tvingande natur*

---

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6 §

1) får en kommun för att fullgöra den sysselsättningsskyldighet som anges i 108 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice anställa en person, dock inte för sådana uppgifter i fråga om vilka kommunen samtidigt har permitterat sina arbetstagare eller i fråga om vilka kommunen har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering,

2) får en förening, stiftelse eller ett registrerat religionssamfund anställa en i lagen om ordnande av arbetskraftsservice avsedd arbetslös person som varit arbetslös i minst 24 månader under de 28 månader som omedelbart föregår beviljandet av lönesubvention eller sysselsättningsstöd avseende personer som fyllt 55 år enligt den lagen,

3) får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet anställa en person i lönesubventionerat arbete som avses i lagen om ordnande av arbetskraftsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

Oberoende av det som föreskrivs i 5 kap. 2 § får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet ordna sådan arbetsprövning som avses i lagen om ordnande av arbetskraftsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2025.

Helsingfors den 23 mars 2023

**Republikens President**

**Sauli Niinistö**

Arbetsminister Tuula Haatainen