Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om temporär ändring av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och 51 § i lagen om samarbete inom företag

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om samarbete inom företag ändras temporärt. Enligt propositionen ska tiden för det meddelande om permittering som ska ges före permitteringen av en arbetstagare förkortas från 14 dagar till fem dagar. Likaså ska tiden för samarbetsförhandlingar som gäller permittering förkortas från nuvarande sex veckor eller 14 dagar till fem dagar. I propositionen föreslås dessutom att arbetsgivaren i fortsättningen ska ha rätt att permittera en visstidsanställd arbetstagare under samma förutsättningar som en arbetstagare som har ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Bestämmelsen om prövotid föreslås bli ändrad så att ett arbetsavtal under prövotiden ska kunna hävas också av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Syftet med propositionen är att skapa förutsättningar för att arbetsgivare snabbare än för närvarande ska kunna anpassa sin verksamhet till en plötslig och kraftig nedgång i efterfrågan på produkter och tjänster till följd av coronavirusepidemin.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt och gälla till och med den 30 juni 2020.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL 1
MOTIVERING 3
1 Bakgrund och beredning 3
1.1 Bakgrund 3
1.2 Beredning 4
2 Nuläge och bedömning av nuläget 5
2.1 Prövotid 5
2.2 Skyldigheten att återanställa 6
2.3 Grunder för permittering 7
2.4 Meddelande om permittering 8
2.5 Förhandlingstiden enligt lagen om samarbete inom företag 9
2.6 Internationella förpliktelser som är förpliktande för Finland 10
3 Målsättning 10
4 Förslagen och deras konsekvenser 11
4.1 De viktigaste förslagen 11
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna 12
5 Alternativa handlingsvägar 17
5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser 17
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet 17
6 Remissvar 19
7 Specialmotivering 20
8 Ikraftträdande 25
9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning 26
LAGFÖRSLAG 28
1. Lag om temporär ändring av arbetsavtalslagen 28
2. Lag om temporär ändring av lagen om sjöarbetsavtal 30
3. Lag om temporär ändring av 51 § i lagen om samarbete inom företag 33
BILAGA 35
PARALLELLTEXT 35
1. Lag om temporär ändring av arbetsavtalslagen 35
2. Lag om temporär ändring av lagen om sjöarbetsavtal 39
3. Lag om temporär ändring av 51 § i lagen om samarbete inom företag 43

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

I Kina utbröt i början av 2020 en epidemi av den smittsamma sjukdomen covid-19, som orsakas av ett nytt coronavirus. Sjukdomen spred sig snabbt utanför Kina. I mitten av mars hade det konstaterats sammanlagt över 150 000 fall i hela världen. Sammanlagt 141 länder har rapporterat om smitta. Världshälsoorganisationen WHO betecknade coronavirusepidemin som en pandemi den 11 mars 2020.

Viruset smittar mellan människor i huvudsak via droppsmitta i närkontakt. Inkubationstiden, alltså tiden från exponeringen till början av de första symtomen, beräknas vara ca 1—12 dagar, i genomsnitt ca 5—6 dagar. Av de rapporterade fallen har 80 procent varit lindriga. Ungefär 14 procent av fallen har varit allvarligare med symtom som lunginflammation och/eller andnöd, och 6 procent av fallen har varit kritiska.

För att bromsa spridningen av epidemin fattade regeringen den 12 mars 2020 beslut om rekommendationer och beredskap. Regeringen rekommenderade bl.a. att arrangörer av stora offentliga tillställningar och även av små tillställningar gör en riskbedömning innan de ordnar sådana. Det rekommenderades att de som återvänder från ett epidemiområde ska avtala om tidpunkten för återgång till arbetet och om frånvaro från arbetet (två veckor) med sin arbetsgivare. Distansarbete rekommenderades också i större utsträckning, om det är möjligt med tanke på arbetsuppgifterna. Dessutom rekommenderades det att andra än nödvändiga arbetsresor inhiberas och att semesterresor senareläggs.

Det rekommenderades att all verksamhet som inte är nödvändig, bl.a. närkontakt i hobby- och fritidsverksamhet, begränsas i syfte att minska smittspridning. Detta anses vara särskilt viktigt för att skydda personer som hör till riskgrupper. Medborgarna ska agera med omdöme och särskild försiktighet i sina kontakter med riskgrupper. Riskgrupperna omfattar äldre personer och personer med en primärsjukdom.

Till följd av den mycket exceptionella situationen gav utrikesministeriet den 14 mars 2020 en rekommendation om att man tills vidare ska undvika att resa utomlands. Flera länder hade redan då stängt sina gränser och infört begränsningar för rörligheten inom landet.

I mitten av mars sammankallade statsministern ett parlamentariskt möte där det förhandlades om beredskapsåtgärder inför epidemin och ibruktagande av eventuell beredskapslagstiftning. Statsrådet konstaterade den 16 mars 2020 i samverkan med republikens president att undantagsförhållanden råder i Finland på grund av coronavirusutbrottet. Med stöd av 6 § i beredskapslagen (1552/2011) lämnades till riksdagen på grund av detta statsrådets förordning om ibruktagning av befogenheter i enlighet med 86, 88, 93–95 och 109 § i beredskapslagen den 17 mars 2020.

Epidemin och åtgärderna för att begränsa den samt medborgarnas rädsla för sjukdomen minskar avsevärt den ekonomiska verksamheten i samhället. Detta har haft en betydande inverkan på företagslivet, när företagen inte har haft kunder. Dessutom är flera företag beroende av gränsöverskridande leveranskedjor som har störts i och med att coronavirusepidemin har spridit sig från kontinent till kontinent och från land till land. Även företagens finansiella ställning och

ekonomiska verksamhetsförutsättningar har försämrats kraftigt på en mycket kort tid. Med anledning av det som konstaterats ovan har arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda sina anställda arbete försämrats i snabb takt.

Företagen har inte kunnat anpassa sin verksamhet till de förändrade förhållandena utan åtgärder för att minska arbetskraften. De meddelanden till arbets- och näringsbyråerna som avses i 48 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) började öka snabbt under första hälften av mars. Utifrån meddelandena om permittering uppgick antalet permitterade den 19 mars 2020 till 98 000 arbetstagare. Dessutom har en del företag i stället för permitteringar blivit tvungna att ty sig till uppsägningar. Enbart i Nyland har det inletts samarbetsförhandlingar i vilka behovet av personalminskning gäller sammanlagt 4 200 arbetstagare. Lagen om samarbete inom företag gäller endast arbetsgivare som har minst 20 anställda.

Arbetsmarknadens centralorganisationer Finlands näringsliv, Kommunarbetsgivarna KT, FFC, STTK och Akava lade den 18 mars 2020 fram ett förslag till regeringen om åtgärder för att trygga företagsverksamheten, sysselsättningen och försörjningen i den ekonomiska kris som coronaviruset orsakar. Organisationerna anser att Finlands ekonomi till följd av coronavirusepidemin har hamnat i en situation som äventyrar förutsättningarna för företagsverksamhet, sysselsättningen och människornas försörjning. Arbetsmarknadens centralorganisationer har därför tillsammans utarbetat ett förslag till åtgärder för att sänka kostnaderna för sysselsättning, göra arbetslagstiftningen flexiblare och förbättra den sociala tryggheten för löntagare som blivit arbetslösa eller permitterade. Åtgärdspaketet består bl.a. av en tillfällig sänkning av arbetsgivares pensionsavgifter, uppskov med betalningen av arbetspensionsförsäkringsavgifter och flexiblare arbetslagstiftning inom den privata sektorn. Dessutom föreslog organisationerna åtgärder för att stärka utkomstskyddet för dem som blir permitterade eller arbetslösa. Arbetsmarknadens centralorganisationer föreslog att de nämnda åtgärderna ska vara i kraft temporärt och tillämpas till utgången av 2020.

Syftet med denna proposition är att underlätta företagens anpassning till de förändringar i arbetskraftsbehovet som är en följd av coronavirusepidemin. Ändringarna är i huvudsak desamma som de som arbetsmarknadens centralorganisationer föreslog. Man strävar efter att nå målen genom att förkorta tiden för meddelande om permittering och den i lagen om samarbete inom företag föreskrivna förhandlingstiden vid permitteringar, genom att möjliggöra permittering av visstidsanställda samt genom att tillåta prövotidshävning av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker. Syftet med dessa temporära ändringar är att hjälpa företagen att komma över den största krisen.

1.2 Beredning

Arbetsmarknadens centralorganisationer Finlands näringsliv, Kommunarbetsgivarna KT, FFC, STTK och Akava lade den 18 mars 2020 fram ett förslag till regeringen om åtgärder för att trygga företagsverksamheten, sysselsättningen och försörjningen i den ekonomiska kris som coronaviruset orsakar. Arbetsmarknadsorganisationernas förslag innehöll ett antal ändringsförslag till arbetslagstiftningen. De fem regeringspartiernas ordförande fastställde den 19 mars 2020 de åtgärder i fråga om vilka det bereds en regeringsproposition med förslag till ändring av arbetsavtalslagen (55/2001), lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) och lagen om samarbete inom företag.

Regeringspropositionen har beretts vid arbets- och näringsministeriet. Förslagen i propositionen har behandlats i en grupp på hög nivå under ledning av arbetsminister Tuula Haatainen. Gruppen har till uppgift att lägga fram förslag för att trygga arbetsmarknadens funktion, bevara arbetsplatser och undvika konkurser i livsdugliga företag samt trygga löntagarnas ställning. I

gruppen finns representanter för arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, Nylands arbets- och näringsbyrå, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland, Finlands näringsliv rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf, Akava ry, Kommunsektorns arbetsgivarorganisation KT Kommunarbetsgivarna, Statens arbetsmarknadsverk, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Företagarna i Finland rf och Finlands Kommunförbund rf.

Utkastet till proposition har sänts skriftligen till delegationen för sjömansärenden som finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet och i vilken det finns företrädare för arbets- och näringsministeriet, kommunikationsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna inom sjöfartsbranschen. Det har reserverats en kort tid för medlemmarna i delegationen att yttra sig om propositionen.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader under vilken avtalet kan hävas av vardera parten oberoende av de grunder som fastställs i 8 kap. i arbetsavtalslagen och 9 kap. i lagen om sjöarbetsavtal. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs. Avsikten med prövotid är att ge båda avtalsparterna tid att överväga om det arbetsavtal som ingåtts motsvarar förväntningarna.

I lagen föreskrivs inga förutsättningar i sak för utnyttjandet av prövotid. Prövotidsvillkor kan tillämpas både för arbetsavtal som gäller tills vidare och för visstidsavtal. Prövotidens längd kan vara högst sex månader.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Då kan prövotiden t.ex. för ett fyra månaders visstidsavtal vara högst två månader.

Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av användarföretaget i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten men dock inte på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Grunden ska vara en sådan orsak som gäller arbetstagarens person och dennes arbetsprestation och som gör att arbetsgivaren har skäl att anse att arbetsavtalet inte motsvarar de krav som arbetsgivaren ställt. Grunden ska vara verklig, eftersom obefogade misstankar t.ex. i fråga om arbetstagarens hälsa betraktas som osakliga grunder (HD 1980 II 110). När syftet med prövotiden hänför sig till bedömningen av den andra partens arbetsprestation har de produktionsorsaker och ekonomiska orsaker som gäller arbetsgivarföretaget inte varit lagliga grunder för prövotidshävning (HHR 31.5.2007).

Om prövotid avtalas i allmänhet uttryckligen genom arbetsavtal. Dessutom ingår bestämmelser om prövotid i vissa kollektivavtal. Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren

finns en sådan bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om att bestämmelsen tillämpas.

Tillämpning av prövotid är i regel möjlig endast i början av ett anställningsförhållande. Om arbetsgivaren och arbetstagaren efter att anställningsförhållandet upphörde ingår ett nytt arbetsavtal, kan villkoret med prövotid tillämpas endast om en längre tid har förflutit efter det föregående anställningsförhållandet eller arbetstagarens uppgifter i det nya anställningsförhållandet avviker väsentligt från de tidigare uppgifterna (HD 1986 II 52 och HD 1995:103).

Liksom ovan konstaterats är avsikten med prövotid att ge båda avtalsparterna tid att överväga om det arbetsavtal som ingåtts motsvarar förväntningarna. Prövotidshävning har inte varit möjlig av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker.

Till följd av coronavirusepidemin har man hamnat i en situation som äventyrar förutsättningarna för företagsverksamhet. Under rådande läge är det motiverat att temporärt utvidga arbetsgivarens möjlighet att häva arbetstagarens arbetsavtal under prövotiden även av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker.

2.2 Skyldigheten att återanställa

Enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen och 7 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal ska en arbetsgivare erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Syftet med bestämmelserna är att skydda arbetstagaren mot arbetslöshet och ge tillfälle att återgå till ett arbete som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet. Återanställningsskyldigheten förebygger dessutom missbruk där en arbetstagare sägs upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker även om de faktiska orsakerna till uppsägningen gäller arbetstagarens person. Återanställningsskyldigheten efter att anställningsförhållandet har upphört framhäver arbetsgivarens lojalitetsskyldighet mot arbetstagaren och är en del av arbetstagarens anställningsskydd.

Återanställningsskyldigheten gäller inte arbetstagare som har haft ett anställningsförhållande för viss tid och inte arbetstagare, vars arbetsavtal har sagts upp eller hävts av orsaker som beror på arbetstagaren, den så kallade individualiseringsprincipen. Återanställningsskyldigheten omfattar inte heller arbetstagare, vars arbetsavtal har upphört under prövotiden.

Med tanke på tillämpningen av återanställningsskyldigheten är det väsentligt att arbetsgivaren behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter. Ett arbete kan i allmänhet anses vara likartat, om det påminner om arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter och arbetstagaren har sådan yrkeskunskap, utbildning och tidigare arbetserfarenhet att han eller hon kan antas bli vald till det aktuella arbetet, om det inte finns andra sökande.

För att uppfylla återanställningsskyldigheten ska arbetsgivaren ta reda på hos arbets- och näringsbyrån om den arbetstagare som tidigare har sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker fortfarande är arbetssökande. Enligt 12 kap. 6 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) har arbetsgivaren för att fullgöra den skyldighet att återanställa som föreskrivs i de lagar som gäller arbetsavtals- och tjänsteförhållanden, oberoende

av sekretessbestämmelserna och av andra begränsningar av rätten att få uppgifter, rätt att avgiftsfritt av arbets- och näringsmyndigheterna få information om huruvida en person som arbetsgivaren namngett är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

Skyldigheten att återanställa arbetstagare förutsätter inte att en uppsagd arbetstagare fortfarande är arbetslös, eftersom arbetssökanden även kan vara någon annan än en arbetslös person (HD 1991:24). Om en uppsagd arbetstagare utan godtagbart skäl vägrar ta emot arbete som erbjuds, är arbetsgivaren inte skyldig att på nytt erbjuda samma arbetstagare motsvarande arbete inom återanställningstiden (HD 1986 II 165).

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare innebär att en uppsagd arbetstagare har förtur till det arbete som erbjuds i förhållande till övriga arbetssökande. En uppsagd arbetstagare förbigår även en mer kompetent utomstående arbetssökande. En uppsagd arbetstagare förbigår däremot inte sådana arbetstagare, vars anställningsförhållande fortfarande gäller. Permitterade arbetstagare och deltidsanställda som önskar mertidsarbete har således förtur till det arbete som erbjuds.

I arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal föreskrivs det även om återanställningsskyldighet i samband med överlåtelse av rörelse.

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med stöd av 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal rätt att avtala om återanställningsskyldighet även om det innebär en försämring av arbetstagarens villkor.

Skyldigheten att återanställa förkortades genom de lagar 1448/2016 och 1449/2016 som trädde i kraft 2017 från nio månader till fyra månader eller i långvariga anställningsförhållanden till sex månader. Målet var att sänka tröskeln för sysselsättning och därigenom främja sysselsättningen.

I vissa kollektivavtal finns det dock fortfarande bestämmelser om nio månaders skyldighet att återanställa.

På grund av de ekonomiska svårigheter som följer av coronaviruset ökar antalet uppsägningar. I denna situation finns det skäl att igen se över skyldigheten att återanställa i syfte att bekämpa arbetslöshet som föranleds av coronavirusepidemin.

2.3 Grunder för permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Bestämmelser om grunder för permittering finns i 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Enligt 1 mom. 1 punkten i den paragrafen får arbetsgivaren permittera en arbetstagare, om arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet. En arbetstagare ska således kunna permitteras om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt, och arbetstagaren inte kan placeras i eller skäligen omskolas för andra uppgifter.

Enligt 1 mom. 2 punkten i den paragrafen får arbetsgivaren också permittera en arbetstagare, om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och ar-

betsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. Arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

I 2 mom. i den paragrafen föreskrivs det om de förutsättningar som ska ha uppfyllts för att arbetsgivaren och arbetstagaren medan anställningsförhållandet pågår, trots vad som föreskrivs i 1 mom., får avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation. Det kan också avtalas om en kortare tid för ett meddelande om permittering än den som avses i 4 §. Om permittering kan avtalas endast medan anställningen varar särskilt i varje enskild situation och inte allmänt taget t.ex. när ett arbetsavtal ingås.

Permittering av en visstidsanställd arbetstagare genom arbetsgivarens beslut är möjligt endast enligt de villkor som anges i 3 mom. i den aktuella paragrafen. Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon var i arbete. En vikarie som anställts i ett avtal för viss tid ska sålunda inte åtnjuta ett bättre permitteringsskydd än den arbetstagare med ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, vars vikarie den förstnämnda arbetstagaren är. Visstidsanställda arbetstagare som inte är vikarier för ordinarie arbetstagare kan inte permitteras (HD 2006:4).

Om en visstidsanställd arbetstagare permitteras ska han eller hon ha rätt att häva avtalet i överensstämmelse med 8 kap. 1 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Under permitteringen har arbetstagaren också rätt att säga upp avtalet på det sätt som anges i 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom. i den lagen.

Bestämmelser om grunderna för permittering finns på motsvarande sätt i 6 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal.

På grund av de ekonomiska svårigheter som coronavirusepidemin orsakar företagen är det motiverat att temporärt utvidga permitteringsrätten till att även omfatta tidsbegränsade arbetsavtal i samma omfattning som den gäller tills vidare gällande arbetsavtal.

2.4 Meddelande om permittering

I 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om meddelande om permittering. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Enligt 2 mom. i den paragrafen behöver meddelande inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet. Enligt 3 mom. i den paragrafen ska meddelandet också delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

En motsvarande bestämmelse om meddelande om permittering finns i 6 kap. 4 § i lagen om sjöarbetsavtal.

Bestämmelsen om meddelande om permittering i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen hör till de ärenden som de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna kan avtala om på något annat sätt. Rätten för arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar att avtala om tiden för meddelande om permittering grundar sig på 13 kap. 7 § 1 mom. 8 punkten i arbetsavtalslagen. I kollektivavtalen har man kunnat använda den i lagen angivna tiden för meddelande om permittering på 14 dagar eller till denna del hänvisa direkt till 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Det är också möjligt att det i kollektivavtalen har avtalats om en kortare tid för meddelande om permittering än de 14 dagar som följer av arbetsavtalslagen. Möjligt är också att det i kollektivavtalet har getts ett bemyndigande att på lokal nivå avtala något annat om tiden för meddelande om permittering.

På grund av de ekonomiska svårigheter som coronavirusepidemin medför behöver arbetsgivarna kunna genomföra permitteringar snabbare än vad den gällande regleringen tillåter. Den lagstadgade tiden på 14 dagar för meddelande om permittering behöver således förkortas.

2.5 Förhandlingstiden enligt lagen om samarbete inom företag

Lagen om samarbete inom företag tillämpas med vissa undantag som anges i lagen i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. När en arbetsgivare som omfattas av lagens tillämpningsområde överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid ska samarbetsförhandlingar enligt 8 kap. i lagen om samarbete inom företag föras med personalen innan beslutet fattas.

Bestämmelser om förhandlingarnas minimilängd finns i lagens 51 § som gäller fullgörande av förhandlingsskyldigheten. Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren enligt 51 § 1 mom. ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 8 kap. när förhandlingar har förts på det sätt som avses i det kapitlet under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren enligt 51 § 2 mom. ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 8 kap. när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993) är förhandlingstiden enligt 51 § 3 mom. 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes.

När arbetsgivaren överväger att permittera arbetstagare krävs det enligt lagen om samarbete inom företag att förhandlingar förs i minst 14 dagar eller sex veckor. Vid samarbetsförhandlingarna kan det avtalas på något annat om förhandlingstiderna. I praktiken brukar förhandlingarna dock pågå under minst den tid som motsvarar minimitiden enligt lagen.

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan med stöd av 61 § i lagen om samarbete inom företag genom avtal avvika från vad som föreskrivs om de förhandlingstider

som anges i lagen — och också underskrida de förhandlingstider som anges i lagen. I kollektivavtalen har det också kunnat avtalas om förhandlingstider som är lika långa som de som föreskrivs i lagen.

De ekonomiska och produktionsmässiga utmaningar som coronaviruset medför för företagen har avsevärt ökat företagens behov att permittera personal. Ett iakttagande av de förhandlingstider som anges i lagen om samarbete inom företag kan emellertid leda till att företagens ekonomiska förutsättningar att klara av situationen under förhandlingarnas gång försämras väsentligt. Lagen behöver därför göra det möjligt att föra samarbetsförhandlingar i snabbare takt än för närvarande när det är fråga om permitteringar. Detta innebär i praktiken att de förhandlingstider som anges i lagen förkortas.

2.6 Internationella förpliktelser som är förpliktande för Finland

Ramvillkor som är betydelsefulla med tanke på propositionen kan bedömas ha samband med Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ (1982). I konventionen anges de grunder som berättigar arbetsgivaren att säga upp arbetsförhållandet. Enligt konventionen kan arbetsförhållandet inte sägas upp om inte giltiga grunder föreligger. I konventionen uppräknas också vissa orsaker som inte berättigar till uppsägning av ett anställningsavtal.

Konventionen behandlar dessutom de förfaranden som ska iakttas vid uppsägning och arbetstagarens besvärsrätt. Arbetstagaren ska enligt konventionen ha rätt att försvara sig mot sådana anmärkningar som framförts och möjlighet att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ. Då ett anställningsavtal sägs upp ska arbetstagaren under vissa förutsättningar antingen ha rätt till skadestånd eller annan ersättning som anses lämplig, såsom arbetslöshetsförmåner eller annan social trygghet.

Konventionen behandlar dessutom de förfaranden som ska iakttas när uppsägning sker av ekonomiska, teknologiska eller produktionsmässiga orsaker, samt de uppgifter som vid detta tillfälle ska lämnas till arbetstagarrepresentanter och myndigheter. Vidare behandlar konventionen förhandlingsskyldigheten. Det förutsätts att konventionens principer genomförs i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. (RP 87/1991 rd)

I artikel 2 i konventionen tillåts en konventionsstat begränsa konventionens tillämpningsområde bl.a. för arbetstagare som fullgör en prövotid, under förutsättning att prövotiden har bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet.

Förutom i ILO:s konvention nr 158 finns bestämmelser om arbetstagares rätt till skydd vid uppsägning av anställningsförhållanden också i Europarådets reviderade Europeiska sociala stadga (FördrS 80/2002). Också i den stadgan är det dock tillåtet att utesluta dem som fullgör prövotid från tillämpningsområdet för de rättigheter som ingår i stadgan. I Europeiska sociala stadgan liksom i rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar föreskrivs det om arbetstagarnas representanters rätt att få information och förhandla vid kollektiva uppsägningar, precis som i ILO:s konvention nr 158. Dessa bestämmelser kan dock anses ha betydelse närmast i samband med kollektiva uppsägningar av arbetstagare.

3 Målsättning

Följderna av coronavirusepidemin har inom många sektorer kraftigt försämrat företagens lönsamhet och mängden arbete som står tills buds hos företagen. Vissa krav i arbetslagstiftningen

har inte i tillräcklig utsträckning tillåtit att verksamheten och arbetskraften anpassas till en sådan mycket plötslig minskning av den ekonomiska aktiviteten som den som vi ser nu.

Syftet med denna proposition är att genomföra sådana temporära ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om samarbete inom företag som möjliggör anpassning och som inriktar sig på att förbättra företagens möjligheter att klara av sina svårigheter.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Många företags förutsättningar att erbjuda arbete har plötsligt försämrats till följd av händelser som beror på coronavirusepidemin. Bland annat till följd av de meddelande- och förhandlingstider som föreskrivs i arbetslagstiftningen har företagen inte i samma takt kunnat anpassa sin verksamhet och sin användning av arbetskraft till de förändrade förhållandena. Arbetsgivarens förutsättningar att permittera sina arbetstagare bestäms enligt de förfaranden som anges i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om samarbete inom företag. Förfarandet tar tid, även om arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete plötsligt har upphört:

- företag som omfattas av lagen om samarbete inom företag ska när de överväger permittering göra en skriftlig förhandlingsframställning fem dagar innan förhandlingarna inleds
- förhandlingstiden för de företag som omfattas av lagen om samarbete inom företag är 14 dagar eller sex veckor beroende på antalet arbetstagare som är föremål för permittering och permitteringens längd
- före permitteringen ska ett meddelande om permittering ges senast 14 dagar innan permitteringen börjar.

I fråga om den förhandlingsskyldighet som grundar sig på lagen om samarbete inom företag bör det noteras att arbetsgivaren får fatta beslut om permittering utan föregående samarbetsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som är till skada för företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som man inte har kunnat känna till på förhand utgör hinder för samarbetsförhandlingar (60 § i lagen om samarbete inom företag).

I denna proposition föreslås det temporära ändringar i arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om samarbete inom företag, med stöd av vilka arbetsgivaren snabbare än för närvarande kan anpassa sin verksamhet under den pågående coronavirusepidemin. Den förhandlingstid som avses i lagen om samarbete inom företag föreslås bli förkortad till fem dagar när det gäller permitteringar, och likaså föreslås den tid för meddelande om permittering som avses i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal bli förkortad till fem dagar.

Enligt den gällande arbetsavtalslagen får en visstidsanställd arbetstagare permitteras endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon var i arbete. Coronavirusepidemin och dess följder har varit oförutsägbara. Således har arbetsgivarna inte vid ingåendet av ett arbetsavtal för viss tid kunnat förutse de förändringar i sysselsättningsförutsättningarna som virusepidemin medför. Därför föreslås i propositionen en temporär ändring på basis av vilken också en visstidsanställd arbetstagare kan permitteras. Av samma anledning föreslås det i propositionen att arbetsgivaren under prövotiden ska kunna häva ett anställningsförhållande av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

När epidemin avtar och efterfrågan på och den ekonomiska situationen i fråga om företagsverksamhet igen förbättras är det motiverat att de arbetstagare som blivit uppsagda under epidemin i möjligaste mån kan återgå till sitt tidigare arbete, om arbetsgivaren åter har arbete att erbjuda. Således föreslås det att den tid för återanställningsskyldighet som anges i arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal temporärt förlängs från fyra månader till nio månader.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Syftet med propositionen är att skapa förutsättningar för att arbetsgivare snabbare än för närvarande ska kunna anpassa sin verksamhet till en plötslig och kraftig nedgång i efterfrågan på produkter och tjänster till följd av coronavirusepidemin. Detta görs genom att vid permittering förkorta den tid samarbetsförhandlingar förs och tiden för meddelande om permittering. Dessutom får arbetsgivaren mer omfattande rättigheter än för närvarande att permittera en visstidsanställd. Arbetsgivaren får också häva anställningsförhållandet under prövotiden av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Den huvudsakliga konsekvensen av de åtgärder som föreslås i propositionen är att arbetsgivarens lönekostnadsbelastning minskar i en situation där arbetsgivaren minskar användningen av arbetskraft när mängden arbete som står till buds minskar. Detta kan bedömas hjälpa företagen att klara sig igenom den akuta krisen och undvika konkurser som ur samhällsekonomisk synvinkel är onödiga. Detta kan på lång sikt bedömas ha konsekvenser som tryggar den ekonomiska funktionsförmågan och sysselsättningen. På motsvarande sätt innebär ändringarna dock en ökning av arbetslöshetsförmånsutgifterna, vilket drabbar staten, Sysselsättningsfonden och arbetslöshetskassorna.

Eftersom permitteringarna börjar snabbare än för närvarande innebär detta också ändringar i löntagarnas försörjning. I denna proposition finns inga förslag till ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa, men regeringen ska lämna en separat proposition som tryggar försörjningen för en arbetstagare som permitterats med stöd av den lagstiftning som föreslås i denna proposition.

Omfattningen av de konsekvenser som beskrivs ovan är mycket svår att uppskatta eftersom de effekter coronavirusepidemin har på företagen inte är kända. De preliminära bedömningarna av antalet personer som kan komma att permitteras till följd av krisen rör sig för närvarande i hundratusentals. Vi antar här två scenarier:

a) 120 000 permitteringar,

b) 300 000 permitteringar.

Scenario (a) motsvarar i stor utsträckning situationen under finanskrisen 2008. Scenario (b) är mer pessimistiskt. Det senare scenariot kan dock vara motiverat, eftersom coronavirusepidemin och de undantagsåtgärder som följt av den aldrig tidigare har skådats i Finlands arbetsmarknadshistoria.

Bedömningens kostnadseffekter beror i hög grad på om en tidigarelagd permittering förlänger permitteringarnas totala längd eller inte. I dessa kalkyler utgår vi från antagandet att ikraftträdandet av ändringarna förlänger permitteringarnas längd fullt ut. Detta gäller inte nödvändigtvis i samtliga fall, utan en del av permitteringarna kan också avslutas tidigare i och med propositionen. Därmed kan kostnadskalkylerna betraktas som en övre gräns för de faktiska kostnaderna. Det kan också hända att en del arbetsgivare i vilket fall som helst permitterar för 90 dagar.

Lagändringen tidigarelägger då endast permitteringens början. Till denna del inverkar ändringen alltså inte på lång sikt på den offentliga ekonomin eller på Sysselsättningsfondens och arbetslöshetskassornas utgifter.

En faktor som också har en väsentlig inverkan på de konsekvenser lagändringen har är kollektivavtalen. I en del kollektivavtal finns det skrivningar som begränsar de faktiska konsekvenserna av denna lagändring inom arbetsmarknadsfältet. Av löntagarna inom den privata sektorn omfattades 83,8 procent av kollektivavtal 2018 (Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:62). Denna lag påverkar dock i alla fall minst de 235 000 löntagare inom den privata sektorn i fråga om vilka inget kollektivavtal tillämpas samt de löntagare i vars kollektivavtal det inte har avtalats något annat om de frågor som enligt förslaget ska regleras i denna lag.

Propositionen bedöms ha ekonomiska konsekvenser på sammanlagt hundratals miljoner euro för arbetsgivare, löntagare och den offentliga ekonomin. Också för arbetslöshetskassorna och pensionsfonderna är konsekvenserna betydande. Propositionen kan dessutom ha vissa konsekvenser för utgifterna för bostadsbidrag, utgifterna för utkomststödet och pensionstillväxten. De negativa konsekvenser som propositionen har för arbetsmarknaden drabbar särskilt de unga löntagarna.

En förkortning av samarbetsförhandlingarnas längd och tiden för meddelande om permittering minskar det totala beloppet av de lönebikostnader som redovisas till Sysselsättningsfonden, Skatteförvaltningen och försäkringsbolagen. I de kalkyler som presenteras nedan har detta inte beaktats, men det sammanlagda beloppet av lönebikostnaderna kan uppgå till några miljoner euro. Ändringarna har också i någon mån indirekta konsekvenser för statens och kommunernas skatteintäkter.

Förkortning av de i lagen om samarbete inom företag avsedda minimitiderna för samarbetsförhandlingar vid permitteringar

Med tanke på rättssäkerheten är det sannolikt att största delen av de företag som permitterar sina arbetstagare, trots den i 60 § i lagen om samarbete inom företag föreskrivna möjligheten att i en krissituation permittera utan föregående samarbetsförhandlingar, ändå för samarbetsförhandlingar som varar i fem dagar. I denna konsekvensbedömning antas det att 80 procent av de arbetsgivare som permitterar beslutar att göra detta.

Propositionen minskar i betydande grad kostnadsbelastningen för de arbetsgivare som annars skulle bli tvungna eller av rättssäkerhetsskäl skulle välja att föra samarbetsförhandlingar. Förslaget tidigarelägger genomförandet av permitteringar och ökar således statens, Sysselsättningsfondens och arbetslöshetskassornas kostnader. Det har även kostnadseffekter för de löntagare som permitteras.

Skyldigheten att föra samarbetsförhandlingar gäller företag med minst 20 anställda. I företag som är mindre än detta finns uppskattningsvis ca 300 000 löntagare. Förhandlingsskyldigheten omfattar således ca 1,25 miljoner löntagare. Bedömningen är riktgivande och på grund av tidtabellerna för denna proposition är det inte möjligt att precisera den.

Vid permittering av färre än tio arbetstagare eller för kortare tid än 90 dagar tidigareläggs permitteringen med nio dagar och vid permittering av minst tio arbetstagare eller för mer än 90 dagar tidigareläggs permitteringen med t.o.m. 37 dagar. Konsekvenserna kommer därför sannolikt i genomsnitt att vara större för stora företag än för små företag. Utifrån de anmälningar som kommit in till arbets- och näringsbyråerna kan man uppskatta att 60 procent av de permitteringar som omfattas av lagen om samarbete inom företag gäller färre än tio personer, men

detta utgör endast 2—3 procent av dem som permitteras. Det är dock svårt att bedöma hur många företag som efter lagändringen permitterar för en längre tid än 90 dagar och hur många som permitterar för en kortare tid än 90 dagar. För närvarande har största delen av permitteringarna uppgetts pågå i mindre än 90 dagar. I denna kalkyl antas det att ca 15 procent av permitteringarna utan lagändringen varar mer än 90 dagar.

I denna uppskattning antas vidare att den genomsnittliga lönen för en permitterad är ca 3 000 euro, och att lönebikostnaderna uppgår till ca 1 000 euro. I uppskattningen antas att lagändringen till följd av kollektivavtalen påverkar 90 procent av löntagarna inom den privata sektorn.

I scenario (a) skulle besparingen för företagen vara ca 110 miljoner euro och i scenario (b) ca 270 miljoner euro.

Detta förslag ökar på motsvarande sätt utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa. Den genomsnittliga inkomstrelaterade dagpenningen för permitteringstiden är i storleksklassen 75—80 euro. Om man antar att 80 procent av de permitterade är medlemmar i en arbetslöshetskassa, följer

I scenario (a) är kostnadseffekterna för Sysselsättningsfonden ungefär 40 miljoner euro. Kassornas andel är ca 1 miljon euro. Med ovannämnda antaganden blir statens andel ca 3 miljoner euro, men i verkligheten kan andelen vara klart mindre än så, om arbetslöshetskassans medlemsandel är högre. Utgifterna beräknas öka med sammanlagt ca 45 miljoner euro.

I scenario (b) är kostnadseffekterna för Sysselsättningsfonden ungefär 100 miljoner euro, kassornas andel ca 6 miljoner euro och statens andel ca 11 miljoner euro. Sammanlagt är kostnadseffekten ca 118 miljoner euro.

Till följd av propositionen minskar inkomsterna också för de permitterade. I och med propositionen minskar de permitterade löntagarnas inkomster med uppskattningsvis ca 30—35 miljoner euro i scenario (a) och med ca 80—110 miljoner euro i scenario (b). För varje permitterad arbetstagare som omfattas av lagen om samarbete inom företag är inkomsteffekterna enligt en grov uppskattning i genomsnitt ca 300—400 euro vid permitteringar som gäller färre än tio personer och i genomsnitt ca 1 200—1 600 euro vid permitteringar som gäller fler arbetstagare än så. Dessutom inverkar förslaget i någon mån på löntagarnas pensionstillväxt.

I och med propositionen minskar pensionsfondernas inkomster med uppskattningsvis ca 11 miljoner euro i scenario (a) och med ca 30 miljoner euro i scenario (b), men samtidigt minskar den också beloppet av pensionsansvaret på motsvarande sätt.

Regeringen ska lämna en separat proposition med förslag till lag om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa, i vilken de föreslagna ändringarnas konsekvenser i någon mån kompenserar de ovan beskrivna konsekvenserna för löntagarna. Förslaget har inga konsekvenser för de löntagare som inte omfattas av lagen om samarbete inom företag.

Utöver dessa ovan angivna kostnadseffekter minskar den föreslagna ändringen avsevärt och väsentligt den administrativa börda som samarbetsförfarandet medför för företagen. Enligt arbets- och näringsministeriets utredning om arbetsgivarskyldigheterna (Arbets- och näringsministeriets publikationer, Konkurrenskraft 7/2010) uppgår företagens administrativa börda för samarbetsförfarandet också under normala tider till ungefär två miljoner euro per år, även om endast en liten del av beloppet hänför sig till permitteringar. Om massiva permitteringar blir verklighet kan ett påskyndat samarbetsförfarande dock minska företagens administrativa börda med hundratusentals euro. Om man antar att ändringarna minskar den administrativa bördan i

samband med permitteringar med hälften, innebär det i fråga om 1000 samarbetsförhandlingar en besparing på ca 300 000 euro i den administrativa bördan.

Permittering av visstidsanställda

År 2019 hade sammanlagt ca 15,8 procent av löntagarna en visstidsanställning. De föreslagna ändringarna ökar antalet permitteringar under den tid de gäller, vilket dock på motsvarande sätt underlättar företagens ekonomiska situation. I scenario (a) kan antalet permitterade uppskattas öka med ca 16 000 personer och i scenario (b) med ca 47 000 personer. Dessa konsekvenser har beaktats i det totala antalet permitterade i bägge scenarierna. Kollektivavtalen bedöms inte begränsa effekterna av denna ändring.

Konsekvenserna drabbar i synnerhet kvinnor eftersom de oftare än män arbetar i visstidsanställningar. Även de unga är klart överrepresenterade i visstidsanställningar, vilket innebär att konsekvenserna av ändringen relativt sett är störst för de unga.

Förkortning av tiden för meddelande om permittering

En förkortning av tiden för meddelande om permittering till fem dagar minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med nio dagar. I väldigt många kollektivavtal har det emellertid avtalats om tiden för meddelande om permittering. Det antas att lagändringen till följd av kollektivavtalen påverkar 25 procent av löntagarna inom den privata sektorn.

I scenario (a) skulle besparingen för företagen vara ca 35 miljoner euro och i scenario (b) ca 90 miljoner euro.

Denna proposition ökar utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa på motsvarande sätt som förkortningen av de i lagen om samarbete inom företag avsedda minimitiderna för samarbetsförhandlingar.

I scenario (a) är kostnadseffekterna för Sysselsättningsfonden ungefär 11 miljoner euro. Kassornas andel är under en miljon euro. Med de antaganden som nämns ovan uppgår statens andel till cirka en miljon euro. Sammanlagt är kostnadseffekten ca 13 miljoner euro.

I scenario (b) är kostnadseffekterna för Sysselsättningsfonden ungefär 28 miljoner euro, kassornas andel ca 1 miljon euro och statens andel ca 3 miljoner euro. Sammanlagt är kostnadseffekten ca 32 miljoner euro.

Propositionen minskar också inkomsterna för de arbetstagare som permitteras. I och med propositionen minskar de permitterade löntagarnas inkomster med uppskattningsvis ca 8—10 miljoner euro i scenario (a) och med 20—30 miljoner euro i scenario (b). Inkomsteffekten per permitterad arbetstagare är enligt en grov uppskattning i genomsnitt ca 300—400 euro. Dessutom minskar ändringen pensionstillväxten något.

I och med propositionen minskar pensionsfondernas inkomster med uppskattningsvis ca 3 miljoner euro i scenario (a) och med ca 8 miljoner euro i scenario (b), men samtidigt minskar den också beloppet av pensionsansvaret på motsvarande sätt.

Hävning av arbetsavtal under prövotiden av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Propositionen ökar i någon mån antalet prövotidshävningar. På grundval av arbetsmiljöundersökningen 2018 kan man uppskatta att ungefär fyra procent av löntagarna arbetar på prövotid.

Sammanlagt innebär det ca 60 000 löntagare inom den privata sektorn. Utifrån det uppskattade antalet permitteringar kan man anta att företagen i en akut coronakris tillämpar prövotidshävning i fråga om ca 4 000—11 000 löntagare. Kollektivavtalen bedöms inte begränsa effekterna av denna ändring.

Propositionen underlättar företagens, särskilt de små företagens, möjligheter att anpassa sin ekonomiska ställning i en situation där nya arbetstagare nyligen anställts vid företaget. De negativa arbetsmarknadseffekterna riktar sig med stor sannolikhet mest till unga löntagare som oftare än genomsnittet nyligen har blivit anställda i arbetsförhållande.

Till följd av att det blir lättare att häva arbetsavtal under prövotiden kan företagen undvika kostnader för fem dagar för tiden för meddelande om permittering samt för fem dagar för den tid som föregår samarbetsförhandlingar och för fem dagar för den tid samarbetsförhandlingar pågår. Lönen för dem som arbetar under prövotid är sannolikt lägre än genomsnittet. Vi antar här att lönen är 2 500 euro per månad. Detta innebär för företagen, beroende på antalet prövotidshävningar, en besparing på ca 17 miljoner euro i lönekostnaderna för tiden för meddelande om permittering. På motsvarande sätt medför ändringen tilläggskostnader på ca 7 miljoner euro för den offentliga sektorn (den största kostnaden för detta bärs av Sysselsättningsfonden) och för löntagarna i form av inkomstbortfall ca 2 miljoner euro. Dessutom minskar pensionsförsäkringsgivarnas inkomster något.

Förlängning av återanställningsskyldigheten

Åtgärden har inga betydande kostnadseffekter. Ändringen tryggar att anställningsförhållandena kan återställas efter det att de avslutats under undantagsförhållanden. På motsvarande sätt kan ändringen i viss mån försvåra återgången till arbetsmarknaden för dem som förlorat sitt arbete i början av eller före coronakrisen, t.ex. för dem som blir arbetslösa efter att en visstidsanställning upphört, efter det att krisen är över. Propositionen kan således i viss mån försvåra de ungas tillträde till arbetsmarknaden under de kommande månaderna, men på motsvarande sätt tryggar den kontinuiteten i anställningsförhållandet för äldre arbetstagare. Eftersom ändringarna är avsedda att vara temporära förväntas de inte ha några väsentliga konsekvenser för samhällsekonomin. Ändringens konsekvenser begränsas i viss mån av att återanställningsskyldigheten i en del kollektivavtal redan för närvarande är nio månader.

Ekonomiska konsekvenser sammanlagt

Propositionens ekonomiska konsekvenser är sammanlagt följande:

I scenario (a) sparar företagen ca 160 miljoner euro. Utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa ökar med sammanlagt ca 65 miljoner euro. Inkomsterna för de löntagare som permitteras minskar med uppskattningsvis ca 40—47 miljoner euro. Pensionsförsäkringsgivarnas intäkter minskar med ca 15 miljoner euro.

I scenario (b) sparar företagen ca 370 miljoner euro. Utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa ökar med sammanlagt ca 160 miljoner euro. Inkomsterna för de löntagare som permitteras minskar med uppskattningsvis ca 100—140 miljoner euro. Pensionsförsäkringsgivarnas intäkter minskar med ca 40 miljoner euro.

Ändringarna minskar dessutom i någon mån statens och kommunernas skatteinkomster samt inkomsterna av arbetslöshets-, sjuk- och olycksfallsförsäkringspremier.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

I propositionen har man som handlingslinje valt att genom lagar som föreslås vara i kraft temporärt föreskriva om ändringar i tiden för meddelande om permittering, i förhandlingstiderna, i tiden för återanställningsskyldigheten samt i möjligheterna att permittera en visstidsanställd arbetstagare och att använda prövotidshävning av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker.

Genom propositionen föreslås det inga ändringar i 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, 13 kap. 9 § i lagen om sjöarbetsavtal eller 61 § i lagen om samarbete inom företag. I praktiken innebär detta att de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbunden har rätt att avvika från lagarnas i övrigt tvingande bestämmelser och att dessa kollektivavtalsbestämmelser då har företräde framför lagens bestämmelser.

När det gäller de aktuella förslagen till ändringar är det genom kollektivavtal möjligt att med avvikelse från lagen avtala om tiden för meddelande om permittering och tiden för återanställningsskyldigheten samt förhandlingstiderna enligt lagen om samarbete inom företag. Om kollektivavtalen innehåller bestämmelser som gäller dessa grupper av ärenden och de inte ändras i detta sammanhang, har ändringarna av arbetsavtalslagen, lagen om sjöarbetsavtal och lagen om samarbete inom företag alltså inte den effekt som här eftersträvas. Regeringen har dock visshet om att kollektivavtalen avses bli ändrade så att de motsvarar de förslag som arbetsmarknadens centralorganisationer kommit överens om.

Lagändringarna har full effekt inom det arbetsmarknadsfält där kollektivavtal inte tillämpas på basis av den bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) eller den allmänt bindande verkan enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller där kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser om de frågor som regleras. Ett sätt att genomföra lagändringarna inom hela arbetsmarknadsfältet kunde ha varit att föreskriva att lagen är maximalt tvingande i förhållande till kollektivavtalen. Det skulle ha varit fråga om en begränsning av kollektivavtalsparternas behörighet att avtala om förmåner som är bättre för arbetstagaren än lagen, såsom om längre tider för meddelande om permittering eller längre förhandlingstider. Detta hade varit möjligt att genomföra så att det i 13 kap. 7 § i arbetsavtalslagen t.ex. i fråga om tiden för meddelande om permittering skulle ha föreskrivits att det genom kollektivavtal inte är tillåtet att avtala om en längre tid än fem dagar för meddelandet om permittering, men att det fortfarande skulle ha varit möjligt att avtala om en kortare tid för meddelandet om permittering eller att slopa den. I denna situation har det inte ansetts motiverat att ingripa i kollektivavtalsautonomin.

Den linje som valts i denna proposition betonar kollektivavtalsparternas ställning som ansvarstagande arbetsmarknadsaktörer. Den valda linjen baserar sig också på att de ändringar som eftersträvas snabbare kan bli tillämpliga genom kollektivavtal än enbart genom lag.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Sverige

Utanför Norden är det är svårt att hitta aspekter på permitteringar. I Sverige finns bestämmelser om permitteringslön i lagen om anställningsskydd (1982:80), och lön under permitteringstiden hindrar användningen av permittering. För att minska företagens lönekostnader har regeringen på grund av coronavirussituationen lindrat bestämmelserna om permittering med bestämmelser om korttidspermittering. Bestämmelserna träder i kraft den 7 april 2020, men de tillämpas redan från och med den 16 mars 2020 och de gäller till och med utgången av 2020.

Den svenska regeringen har med anledning av coronavirusepidemin lagt fram ett stödpaket på 300 miljarder kronor för att underlätta situationen för näringslivet och bevara arbetsplatserna.

Som en del av stödpaketet föreslås det att staten tillfälligt under två månader (april och maj) tar över hela kostnaden för alla sjuklönekostnader som arbetsgivarna har. Avsikten är att underlätta arbetsgivarnas och företagens ekonomiska situation. Arrangemanget gäller alla arbetsgivare och egenföretagare som får ersättning i form av sjukpenning. Dessutom föreslås det att resurserna för smittbärarpenningen ökas.

I Sverige har det i fråga om utkomsten under sjukdomstiden tillämpats ett system där det görs ett s.k. karensavdrag från den lön för sjukdomstid eller sjukpenning som betalas på grund av sjukfrånvaro. Karensavdraget är 20 procent av den sjuklön eller sjukpenning som betalas till arbetstagaren. På grund av coronavirusepidemin har den svenska regeringen beslutat att tillfälligt slopa karensavdraget. Arbetsgivaren betalar fortfarande 80 procent av den genomsnittliga veckoinkomsten i sjuklön till arbetstagaren för 2—14 dagar, men arbetstagaren kan i efterskott ansöka om en andel på 20 procent i ersättning från staten (Försäkringskassan). Dessutom har regeringen beslutat att staten tillfälligt tar ekonomiskt ansvar för betalningen av sjuklön för den första dagen av sjukdom. Enligt gällande lagstiftning är den första sjukdagen oavlönad. Avsikten är att mana folk att stanna hemma om de blir sjuka.

För att förhindra att hälso- och sjukvårdssystemet belastas föreslås det att arbetstagaren inte ska behöva visa upp ett läkarintyg under sjuklöneperioden. Arbetstagaren har alltså rätt till avlönad sjukledighet i 14 kalenderdagar. Enligt gällande lagstiftning ska en arbetstagare visa upp ett läkarintyg på sjukledighetens åttonde kalenderdag för att han eller hon ska ha rätt till sjuklön. Den ändring som gäller kravet på läkarintyg är i kraft temporärt.

När det gäller korttidspermitteringar föreslår regeringen ett stödpaket. Avsikten är att permitteringar kan genomföras genom att arbetstiden minskas, men så att arbetstagaren ändå kan få ut omkring 90 procent av sin lön. Arbetsgivarens lönekostnader minskar, eftersom staten står för en del av den lön som betalas till arbetstagaren. Genom arrangemanget tryggas arbetsplatserna och förutsättningarna för företagens tillväxt, när detta åter är möjligt.

Danmark

I Danmark har regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer på trepartsbasis avtalat om ett tillfälligt lönekompensationssystem för arbetstagare som hotas av uppsägning. Lönekompensationssystemet enligt avtalet är i kraft mellan den 9 mars och den 9 juni 2020.

Avtalet gäller alla företag inom den privata sektorn som ekonomiskt drabbats särskilt hårt av coronavirusepidemin (ekstraordinært hårdt økonomisk ramt) och som därför skulle bli tvungna att säga upp minst 30 procent av sina anställda eller sammanlagt mer än 50 arbetstagare. Företag som hamnat i en sådan situation får statligt stöd för löneutbetalning genom att staten betalar 75 procent av lönen till heltidsanställda, dock högst 23 000 kronor (DKK) per månad till en person. Till de arbetstagare till vilka lönen betalas på basis av utförda arbetstimmar betalar staten 90 procent av lönen, men högst 26 000 kronor i månaden.

Arbetstagare som hotas av uppsägning permitteras och företagen fortsätter att betala full lön till dem. Användningen av systemet med lönekompensation förutsätter att företaget inte säger upp arbetstagare på ekonomiska grunder under avtalsperioden. De arbetstagare som permitteras ska ha varit i anställningsförhållande före den 9 mars 2020. Företaget ska tillsammans med revisorerna dokumentera att permitteringen av de angivna arbetstagarna ägde rum under den specificerade tidsperioden. Företagen får utnyttja systemet med lönekompensation också om de låter

bli att utnyttja möjligheten att permittera sina arbetstagare utan lön. Av dokumentet ska också framgå om det bland de permitterade arbetstagarna finns en företrädare för företagets personal. Om detta inte framgår, har den berörda fackföreningen rätt att göra en invändning.

En enskild arbetstagare för vars löneutbetalning arbetsgivaren har ansökt om lönekompensation hos staten ska under avtalsperioden använda semesterdagar eller saldoledighet motsvarande sammanlagt fem dagar. Om arbetstagaren inte har semester eller saldoledighet till sitt förfogande, ska han eller hon ta ut fem dagars ledighet utan lön eller använda fem av följande års semesterdagar. Arbetsgivaren kan inte ta emot lönekompensation för dessa dagar.

Staten betalar lönekompensation till arbetsgivarna för det antal anställda vid företaget som arbetsgivaren på grund av den situation som coronavirusepidemin orsakat permitterar i stället för säger upp. Lönekompensation betalas på basis av företagets egen anmälan om hur många arbetstagare företaget skulle ha sagt upp till följd av den situation som coronavirusepidemin orsakat. Företaget ska också specificera och motivera för hur lång tid det förväntar sig att arbetet kommer att minska, dock högst för den tid avtalet gäller.

Norge

I Norge har regeringen och riksdagen kommit överens om ett separat krispaket för att lindra de ekonomiska konsekvenserna av coronavirusepidemin. Överenskommelsen inbegriper flera arbetsrättsliga åtgärder.

Arbetsgivarens tid för meddelande om permittering förkortas från 15 dagar till 2 dagar. Ändringarna gäller också redan genomförda permitteringar, vilket innebär att arbetsgivarens anmälningstid avbryts om den har överskridit två dagar när lagen träder i kraft. Enligt vad som man kommit överens ska arbetsgivaren betala arbetstagaren full lön i två dagar. Därefter betalar staten arbetstagaren 18 dagars lön, som motsvarar grunddelen i folkpensionssystemet multiplicerad med sex. Efter 20 dagar kan arbetstagaren få högst 80 procent av sin lön, dock högst tre gånger grunddelen i folkpensionssystemet eller 62,4 procent av lönen, men högst sex gånger grunddelen i folkpensionssystemet. Löner som överstiger grunddelen i folkpensionssystemet multiplicerat med sex ingår inte i beräkningen.

I Norge kan en permittering vara på heltid eller deltid. Tidigare har rätten till dagpenning endast gällt de arbetstagare vars arbetstid har minskats med minst 50 procent. Enligt överenskommelsen ska detta krav sänkas till 40 procent.

Arbetsgivarens skyldighet att betala sjukdagpenning till en arbetstagare vars sjukfrånvaro har samband med coronaviruspandemin minskas från 16 dagar till 3 dagar.

Den inkomstgräns som berättigar till arbetslöshetsdagpenning sänks till 75 procent av grunddelen i folkpensionssystemet.

6 Remissvar

Propositionen har utarbetats skyndsamt (under sådana undantagsförhållanden som avses i 3 § 3 och 5 punkten i beredskapslagen och som konstaterats genom statsrådets beslut) i syfte att förbättra företagens möjligheter att klara av de betydande ekonomiska svårigheter som coronavirusepidemin plötsligt orsakat. Det har inte varit möjligt att ordna någon egentlig remissbehandling till följd av den snabba beredning som krävts på grund av de exceptionella omständigheterna i anslutning till coronavirusepidemin. Enligt anvisningen för hörande vid författningsbe-

redning kan det enbart av grundad anledning avstås från att begära utlåtanden om författningsförslaget. De rådande omständigheterna ska anses vara så exceptionella att det finns grundad anledning att avvika från remissbehandling.

Bakgrunden till propositionen är ett gemensamt förslag från arbetsmarknadens centralorganisationer. De huvudsakliga riktlinjerna i förslaget behandlades i en grupp på hög nivå under ledning av arbetsminister Tuula Haatainen. I gruppen finns företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna, arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet och undervisnings- och kulturministeriet.

Medlemmarna i delegationen för sjömansärenden har fått tillfälle att yttra sig om propositionsutkastet via e-post.

Ålands landskapsregering har hörts i beredningen.

7 Specialmotivering

Arbetsavtalslagen

1 kap. **Allmänna bestämmelser**

4 §. *Prövotid.* I 4 mom. finns bestämmelser om upphävande av arbetsavtal under prövotiden. Enligt momentet får både arbetsgivaren och arbetstagaren häva arbetsavtalet under prövotiden utan att iaktta de uppsägningsgrunder som föreskrivs i 7 kap. eller de hävningsgrunder i föreskrivs i 8 kap. Prövotidshävningen saknar dock inte helt begränsningar, utan arbetsavtalet får inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

Syftet med prövotiden är att ge parterna i ett anställningsförhållande möjlighet att bedöma om anställningsförhållandet motsvarar avtalsparternas förväntningar. Huruvida syftet med prövotiden uppnås bedöms framför allt utifrån motpartens verksamhet och uppförande.

Enligt tolkningen av den gällande lagen har produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker som beror på arbetsgivarens verksamhet inte kunnat utgöra grund för en av arbetsgivaren verkställd prövotidshävning. På dessa grunder har anställningsförhållandet kunnat avslutas endast genom uppsägning med iakttagande av minst den lagstadgade uppsägningstiden på 14 dagar eller den uppsägningstid som överenskommits i avtalet. På grund av coronavirusepidemin har företagen hamnat i en mycket svår ekonomisk situation. Därför är det motiverat att underlätta ställningen för arbetsgivare som har ekonomiska svårigheter genom att temporärt tillåta hävning av ett arbetsavtal under prövotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 §. Bestämmelser om detta föreslås i 5 mom. Denna rätt ska dock inte gälla staten, kommuner, samkommuner, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan när de är arbetsgivare.

Villkoret för att arbetsgivaren ska få häva arbetsavtalet är att det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Rätt att häva arbetsavtalet föreligger dock inte om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 7 kap. 4 §. Prövotidshävning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker är heller inte tillåtet om arbetsgivaren antingen före eller efter prövotidshävningen har anställt

en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid. Likaså finns det inte någon i 7 kap. 3 § avsedd grund för en prövotidshävning när omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

Tröskeln för prövotidshävning ska således bedömas på samma grunder som den uppsägningsgrund utifrån produktionsorsaker och ekonomiska orsaker som ligger till grund för uppsägningen av ett arbetsavtal. Skillnaden är endast att när ett arbetsavtal sägs upp ska den lag- eller avtalsenliga uppsägningstiden iakttas, medan anställningsförhållandet vid en prövotidshävning upphör med omedelbar verkan efter det att meddelandet om hävning lämnats.

Enligt 75 § 2 mom. 1 punkten i lagen om yrkesutbildning (531/2017) kan ett läroavtal som grundar sig på ett arbetsavtal hävas på de grunder som anges i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Det föreslagna femte momentet kan således också tillämpas på hävning av läroavtal som grundar sig på arbetsavtal.

5 kap. **Permittering**

2 §. *Grunder för permittering*. I 1 och 2 mom. föreskrivs det om de grunder på vilka en arbetstagare får permitteras i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare. I 3 mom. finns dessutom en specialbestämmelse om när också en visstidsanställd arbetstagare får permitteras. Enligt den gällande lagen får detta göras endast om den visstidsanställda arbetstagaren anställts som vikarie och den ordinarie arbetstagaren som är anställd i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare skulle få permitteras.

Den svåra ekonomiska situationen till följd av coronavirusepidemin har orsakat problem, särskilt inom branscher och företag som på grund av sektorns karaktär har ett stort antal visstidsanställda arbetstagare. För att underlätta situationen föreslås att det temporärt också ska vara tillåtet att permittera en visstidsanställd arbetstagare på samma grunder som en arbetstagare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare kan permitteras.

Det ska således vara möjligt att permittera en visstidsanställd arbetstagare, om arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet eller om arbetet och arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov. Minskningen av arbetet anses vara tillfällig, när den beräknas vara högst 90 dagar. Därutöver får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Det föreslagna 3 mom. kan också tillämpas på läroavtal som grundar sig på arbetsavtal för viss tid. Däremot ska det inte tillämpas på visstidsanställda arbetstagare inom den offentliga sektorn. En visstidsanställd arbetstagare hos staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan får även i fortsättningen permitteras endast om han eller hon är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren.

På förslag av arbetsmarknadens centralorganisationer beslöt regeringen att en visstidsanställd arbetstagare ska ha rätt att häva arbetsavtalet på grund av permittering. Under permitteringen har arbetstagaren enligt 5 kap. 7 § 1 mom. i den gällande lagen rätt att säga upp arbetsavtalet med omedelbar verkan oberoende av avtalets längd.

4 §. *Meddelande om permittering*. I paragrafen föreskrivs det om tidpunkten för meddelandet om permittering, innehållet i meddelandet och sätten att lämna meddelandet om permittering. Enligt den gällande lagen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Med hänvisning till den svåra ekonomiska situationen föreslås det att bestämmelsen om tidpunkten för meddelandet om permittering ändras temporärt så att det ska lämnas senast fem dagar innan permitteringen börjar. I fråga om staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkan är tiden för meddelande om permittering dock även i fortsättningen 14 dagar.

Enligt 13 kap. 7 § 8 punkten får det med avvikelse från lagen avtalas om tidpunkten för meddelande om permittering genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. I den bestämmelsen föreslås inga ändringar. Inom vissa branscher har det ingåtts branschvisa kollektivavtal genom vilka tiden för meddelande om permittering har förkortats till tre dagar. Dessa bestämmelser tillämpas i företag som enligt 4 § i lagen om kollektivavtal är bundna av kollektivavtalet samt i icke-organiserade företag som är bundna av kollektivavtalet med stöd av bestämmelsen om allmänt bindande verkan i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Om det däremot i det kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än fem dagar, ska den fortfarande tillämpas.

6 kap. **Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

6 §. *Återanställande av arbetstagare*. I paragrafen föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. I längre anställningsförhållanden, som varat i minst 12 år, är återanställningsskyldigheten dock sex månader. Återanställningsskyldigheten gäller även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

De betydande ekonomiska konsekvenserna av coronavirusepidemin ökar sannolikt arbetsgivarnas behov av att säga upp arbetstagare med ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som uppsägningsgrund. När epidemin avtar och efterfrågan på företagsverksamhet och den ekonomiska situationen förbättras igen är det motiverat att de arbetstagare som blivit uppsagda under epidemin i mån av möjlighet kan återgå till sitt tidigare arbete, om arbetsgivaren åter har arbete att erbjuda. Således föreslås det att den tid för återanställningsskyldighet som anges i 1 mom. temporärt förlängs från fyra månader till nio månader. Den längre tiden för återanställningsskyldigheten ska gälla alla arbetstagare som sagts upp under lagens giltighetstid, oberoende av hur länge arbetstagarens anställningsförhållande varar. Ett undantag från dessa är dock uppsägningar som genomförs av staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, den evangelisk-lutherska kyrkan eller den ortodoxa kyrkan. I fråga om de arbetstagare som dessa arbetsgivare sagt upp är återanställningsskyldigheten även i fortsättningen antingen fyra eller sex månader.

I paragrafens 2 mom. föreslås det inga ändringar. Den föreslagna längre tiden för återanställningsskyldighet på nio månader som föreslås i 1 mom. gäller således på motsvarande sätt också förvärvaren av en rörelse.

De ändringar som föreslås i paragrafen gäller endast förlängning av tiden för återanställningsskyldigheten. Avsikten med förslaget är således inte att ändra det förfarande som ska iakttas vid

erbjudande av arbete eller nuläget för arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten, vilket beskrivs ovan i avsnitt 2.2.

Med stöd av 13 kap. 7 § 11 punkten kan något annat avtalas när det gäller bestämmelsen om återanställningsskyldighet genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. På samma sätt som i samband med förslaget till meddelande om permittering föreslås det inte heller några ändringar i 13 kap. 7 § 11 punkten i detta sammanhang. I kollektivavtalen för vissa branscher har det avtalats att återanställningsskyldigheten ska vara nio månader och i vissa branscher kan den vara kortare än så. Också dessa bestämmelser i kollektivavtal tillämpas i företag som enligt 4 § i lagen om kollektivavtal är bundna av kollektivavtalet samt i icke-organiserade företag som är bundna av kollektivavtalet med stöd av bestämmelsen om allmänt bindande verkan i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen.

Lagen om sjöarbetsavtal

1 kap. **Allmänna bestämmelser**

5 §. *Prövotid.* Det föreslås att ett nytt 5 mom. fogas till paragrafen. I momentet föreskrivs, på motsvarande sätt som i fråga om arbetsavtalslagen ovan, om en temporär möjlighet att häva ett arbetsavtal under prövotiden med sådana i 8 § 3 mom. avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som uppsägningsgrund. Detta gäller dock inte när staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun är arbetsgivare.

6 kap. **Permittering**

2 §. *Grunder för permittering.* I 3 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen att en visstidsanställd arbetstagare får permitteras på motsvarande grunder som en arbetstagare i ett arbetsavtalsförhållande som gäller tills vidare. Detta gäller dock inte sådana visstidsanställda arbetstagare vars arbetsgivare är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun. En visstidsanställd arbetstagare hos dessa arbetsgivare kan permitteras endast om den ordinarie arbetstagare som den visstidsanställda vikarierar skulle få permitteras.

4 §. *Meddelande om permittering*. I paragrafen föreskrivs det om förkortning av tiden för meddelande om permittering till fem dagar på motsvarande sätt som i 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Om arbetsgivaren är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun är den tidsfrist som dessa även i fortsättningen ska iaktta för ett meddelande om permittering 14 dagar.

7 kap. **Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**

9 §. *Återanställande av arbetstagare.* I paragrafen föreskrivs det om en förlängning av tiden för återanställningsskyldighet till nio månader på motsvarande sätt som i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. När arbetsgivaren är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun är den tidsfrist för återanställningsskyldighet som dessa ska iaktta dock fyra eller sex månader.

Lagen om samarbete inom företag

8 kap. **Samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar**

51 §. Fullgörande av förhandlingsskyldigheten. I paragrafen föreskrivs det om minimitiden för samarbetsförhandlingar om minskning av användning av arbetskraft, dvs. den tid efter vilken arbetsgivare anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 8 kap. Beroende av antalet arbetstagare som omfattas av de åtgärder som arbetsgivaren överväger eller permitteringarnas

längd är förhandlingstiden minst 14 dagar eller sex veckor. Vid samarbetsförhandlingarna kan det också avtalas något annat om förhandlingstiden.

På grund av de ekonomiska svårigheter som coronavirusepidemin orsakar blir många företag tvungna att överväga permittering av arbetstagare och på så sätt inleda samarbetsförhandlingar om minskning av användningen av arbetskraft. Eftersom tidsperioden för förhandlingarna enligt lagen är minst 14 dagar eller sex veckor, finns det en risk för att verksamhetsbetingelserna för många företag försämras ytterligare under den tid samarbetsförhandlingar förs. Därför föreslås det att när arbetsgivaren överväger att permittera en eller flera arbetstagare, anses arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts i minst fem dagar från det att förhandlingarna inleddes. Om detta ska det föreskrivas temporärt i paragrafens nya 4 mom. Utöver minimitiden förutsätter uppfyllandet av förhandlingsskyldigheten att förhandlingarna har förts på det sätt som annars föreskrivs i kapitlet. Om minimiförhandlingstiden på fem dagar kan också avtalas något annat vid samarbetsförhandlingarna mellan förhandlingsparterna.

Den föreslagna minimiförhandlingstiden på fem dagar gäller alla permitteringar som arbetsgivaren överväger, oberoende av deras planerade längd eller antalet arbetstagare som är föremål för permitteringarna. Med avvikelse från den gällande lagen görs det således i fråga om förhandlingstiderna inte längre någon skillnad i fråga om huruvida det är fråga om permitteringar som gäller tills vidare eller permitteringar som varar 90 dagar, eller hur många arbetstagare som berörs av de permitteringar som övervägs.

Eftersom det i fortsättningen ska föreskrivas om minimiförhandlingstiderna för permitteringar i det nya 4 mom., ändras 1 och 2 mom. så att det i dem i fortsättningen endast föreskrivs om minimitiden för samarbetsförhandlingar i fråga om uppsägningar och överföringar till anställning på deltid. Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare, ska den i lagen föreskrivna minimiförhandlingstiden vara 14 dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger däremot gäller minst tio arbetstagare ska den lagstadgade minimiförhandlingstiden sex veckor, om inte något annat avtalas vid förhandlingarna. Dessutom ska förhandlingsperioden också i fortsättningen vara 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Också den förhandlingstid som i 3 mom. föreskrivs för företag som är föremål för saneringsförfarande förblir oförändrad.

Avsikten är att det föreslagna 4 mom. inte ska gälla Folkpensionsanstalten. Därför föreskrivs det i 5 mom. att Folkpensionsanstalten när den överväger att permittera arbetstagare ska iaktta minimiförhandlingstiden, antingen 14 dagar eller sex veckor beroende på antalet arbetstagare som är föremål för permitteringen eller den övervägda längden för permitteringarna.

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar kan med stöd av 61 § i kollektivavtalen avvika från vad som bestäms genom att avtala om bl.a. minimiförhandlingstiderna för permitteringar. Avtalen har samma rättsverkningar som kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. Det föreslås inga ändringar i 61 § om de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarnas rätt att ingå avtal. Om kollektivavtal för olika branscher innehåller minimiförhandlingstider som är längre eller kortare än fem dagar när det gäller permitteringar, iakttas bestämmelserna om förhandlingstider inom branscherna i fråga. Inte heller i 61 § 2 mom., som gäller Folkpensionsanstaltens rätt att ingå avtal, föreslås det någon ändring i denna proposition.

8 Ikraftträdande

Det är fråga om en temporär lag som ska vara i kraft till utgången av juni 2020. Syftet med lagen är att underlätta situationen för arbetsgivarna inom den privata sektorn under de snabba förändringar som coronavirusepidemin medför. När lagen beretts har antagandet varit att behoven av lagändringar är temporära och inte sträcker sig till tiden efter juni.

Lagen om temporär ändring av arbetsavtalslagen

Enligt övergångsbestämmelsens 2 mom. får lagens 5 kap. 2 § dock tillämpas på en permittering som fortgår efter lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag. Genom bestämmelsen tas det ställning till att en permittering som inletts under lagens giltighetstid fortsätter av samma orsaker också efter det att lagen har upphört att gälla. Således fortsätter permitteringen av en visstidsanställd arbetstagare efter lagens giltighetstid högst tills det inte längre finns i 5 kap. 2 § avsedda grunder för permitteringen. I praktiken betyder detta att en permittering av en visstidsanställd arbetstagare som inletts under lagens giltighetstid och som fortsätter efter den fortfarande är berättigad i de fall när förutsättningarna enligt 2 § 1 och 2 mom. föreligger. Det är viktigt att föreskriva om kontinuiteten för grunderna för permittering, så att en visstidsanställd arbetstagare som permitterats under lagens giltighetstid fortfarande har rätt till utkomstskydd, om förutsättningarna för det annars föreligger.

I 3 mom. föreskrivs om tillämpningen av bestämmelsen om tiden för meddelande om permittering i en situation där det meddelats om permittering före lagens ikraftträdande och å andra sidan att meddelandet om permittering lämnats under lagens giltighetstid men permitteringstiden sträcker sig till tiden efter lagens giltighetstid.

Andra arbetsgivare än staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som har meddelat arbetstagaren om permittering före ikraftträdandet av denna lag, ska under lagens giltighetstid kunna permittera arbetstagaren när det gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs. Även om arbetsgivaren före lagens ikraftträdande meddelat om permittering och tiden för meddelande uppgått till 14 dagar, ska arbetsgivaren således efter lagens ikraftträdande kunna förkorta tiden för meddelande om permittering till fem dagar, bara arbetsgivaren meddelar arbetstagaren detta senast dagen före permitteringen börjar. Arbetsgivarens ursprungliga tid för meddelande på 14 dagar är alltså inte bindande för arbetsgivaren, så länge som permitteringen börjar under den tid denna lag är i kraft.

Å andra sidan föreskrivs i momentet att en arbetsgivare som under giltighetstiden för denna lag meddelat arbetstagaren om permittering får permittera arbetstagaren med en tid för meddelande på fem dagar, även om tiden för meddelande sträcker sig till tiden efter lagens giltighetstid.

I övergångsbestämmelsens 4 mom. föreskrivs om tillämpningen av den tid för återanställningsskyldighet på 9 månader för arbetstagare som sägs upp under denna lags giltighetstid som det ska föreskrivas om i 6 kap. 6 §. Enligt bestämmelsen ska tiden för återanställande enligt 6 kap. 6 § i denna lag tillämpas i fall där arbetsavtalet har sagt upp under giltighetstiden för denna lag. I bestämmelsen förutsätts alltså inte att anställningsförhållandet har upphört under lagens giltighetstid. Således kan en i denna lag avsedd längre återanställningstid bli tillämplig under en tid på nio månader efter uppsägningstiden.

När arbetsgivaren före ikraftträdandet av denna lag eller efter det att giltighetstiden för denna lag löpt ut har sagt upp en arbetstagares arbetsavtal av sådana ekonomiska orsaker eller pro-

duktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller i samband med en företagssanering som avses i 7 kap. 7 § i den lagen, ska arbetsgivaren iaktta en återanställningsskyldighet på fyra månader eller, i fråga om anställningsförhållanden som varat minst 12 år, sex månader.

Lagen om temporär ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I övergångsbestämmelsen föreskrivs utöver om lagens ikraftträdande och giltighetstid dessutom om motsvarande saker som vad som ovan konstateras i fråga om ändring av arbetsavtalslagen. Om detta föreskrivs i 2–4 mom. i övergångsbestämmelsen.

Lagen om temporär ändring av 51 § i lagen om samarbete inom företag

Om lagens ikraftträdande föreskrivs på samma sätt som i lagarna om temporär ändring av arbetsavtalslagen och lagen om sjöarbetsavtal.

I lagens övergångsbestämmelse konstateras att om samarbetsförhandlingar som gäller permittering av en arbetstagare pågår vid ikraftträdandet av denna lag, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Arbetsgivaren får således till godo den förhandlingstid under vilken förhandlingar förts före lagens ikraftträdande. Om samarbetsförhandlingar som gäller permittering av en arbetstagare inletts under giltighetstiden för denna lag, men förhandlingarna fortsätter efter utgången av giltighetstiden av lagen, anses arbetsgivaren däremot ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar. Vid samarbetsförhandlingarna kan man dock komma överens om förhandlingstiden.

9 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

De bestämmelser om prövotid och permittering av visstidsanställda som föreslås i propositionen gäller också sådana arbetsavtal som innehåller prövotid och arbetsavtal på viss tid och som har ingåtts innan lagen trädde i kraft. I fråga om dessa bestämmelser ingriper den föreslagna regleringen i innehållet i befintliga avtalsförhållanden.

Prövotid kräver enligt arbetsavtalslagen ett avtal. Det är uttryckligen fråga om ett villkor i ett anställningsförhållande som avtalas särskilt och vars innehåll har bestämts i enlighet med arbetsavtalslagen och det kollektivavtal som ska tillämpas i avtalsförhållandet. När ett arbetsavtal har ingåtts för viss tid har arbetstagaren med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen med fog kunnat lita på att avtalsförhållandet är bestående under den överenskomna tiden. Ändringarna försämrar ställningen som avtalspart för den arbetstagare som är part i arbetsavtalet.

Med tanke på den föreslagna regleringen kan egendomsskyddet enligt 15 § i grundlagen (731/1999) anses vara av betydelse, vilket också tryggar rättssubjektens berättigade förväntningar i ekonomiska ärenden. I sin praxis har grundlagsutskottet ansett att det i skyddet för berättigade förväntningar ingår en rätt att lita på att lagstiftningen om viktiga rättigheter och skyldigheter i avtalsförhållandet är bestående och att dessa frågor därför inte kan regleras på ett sätt som urholkar parternas rättsliga ställning i oskälig grad (exempelvis GrUU 41/2013 rd, s. 3). Enligt vedertagen uppfattning är förbudet mot att retroaktivt göra ingrepp i avtalsförhållandenas integritet inte en absolut regel (GrUU 57/2014 rd). Bestämmelser som ingriper i egendomsskyddet ska bedömas med tanke på de allmänna villkoren för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna, exempelvis med avseende på ett godtagbart syfte och bestämmelsernas proportionalitet (proportionalitetsprincipen) (GrUU 21/2004 rd, 37/2004 rd, 27/2004 rd och 5/2002 rd).

Syftet med de temporära lagändringarna som gäller prövotidshävning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker samt permittering av visstidsanställda är att underlätta företagens ställning vid de ekonomiska svårigheter som coronavirusepidemin plötsligt orsakar och arbetsgivaren inte längre kan erbjuda arbetstagarna arbete. Syftet med förslagen är att underlätta företagens möjligheter att anpassa sin arbetskraft till plötsligt förändrade behov av arbetskraft och på så sätt förhindra att företag går i konkurs. På de nämnda grunderna bedöms det finnas godtagbara skäl för en retroaktiv begränsning av avtalsfriheten.

Den lagändring som gäller prövotid innebär att arbetsgivaren medan prövotiden ännu pågår med stöd av en ekonomisk eller produktionsmässig uppsägningsgrund kan häva arbetsavtalet utan att behöva iaktta uppsägningstiden. Eftersom det då är fråga om ett anställningsförhållande som varat kortare tid än ett år, förlorar arbetstagaren i dessa situationer lön för en uppsägningstid på 14 dygn enligt arbetsavtalslagen eller för en tid enligt det avtal som tillämpas i anställningsförhållandet.

Syftet med permittering är att hålla anställningsförhållandena i kraft under permitteringen utan arbetsgivarens skyldighet att betala lön och arbetstagarens skyldighet att utföra arbete. Genom permittering kan man således trygga kontinuiteten i anställningsförhållandena genom att företaget har bättre möjligheter att klara av de aktuella exceptionella omständigheterna. Genom de ändringar som föreslås i lagstiftningen om utkomstskydd för arbetslösa lindras konsekvenserna av de föreslagna ändringarna för de arbetstagare som permitteras eller blir arbetslösa. Med tanke på proportionalitetsprincipen är det också väsentligt att de föreslagna bestämmelserna ska gälla endast en kort, viss tid som är nödvändig för att underlätta de ekonomiska svårigheter som coronavirusepidemin i orsakar. Förslaget kan således inte anses försämra arbetstagarnas ställning oskäligt med beaktande av målen med de föreslagna ändringarna och de exceptionella omständigheter som coronavirusepidemin medför.

Under beredningen av propositionen har även bedömts hur propositionen förhåller sig till Finlands internationella förbindelser. Ändringarna bygger på ett befintligt system, och i propositionen föreslås inga ändringar av större betydelse med tanke på dessa helheter. Förslagen anses av denna anledning inte stå i strid med de internationella förpliktelser som är bindande för Finland.

På de grunder som anges ovan kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Kläm

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

Lagförslag

1.

Lag

om temporär ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras temporärt i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 §, 5 kap. 2 och 4 § och 6 kap. 6 §, av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder i lag 1448/2016, 5 kap. 4 § sådan den lyder i lag 204/2017 och 6 kap. 6 § sådan den lyder i lag 1448/2016, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

4 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

Arbetsavtalet för andra anställda än den som är anställd av staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan får hävas under prövotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 §.

5 kap.

Permittering

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om
1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller
2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på arbetsavtal för viss tid. Arbetsgivaren får dock permittera en arbetstagare som är visstidsanställd hos staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast fem dagar innan permitteringen börjar. Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare ska meddelandet dock ges 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

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 som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån,

om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare, är tiden för återanställande fyra månader eller, om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, sex månader.

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 att upphöra före överlåtelsen.

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Bestämmelserna i 5 kap. 2 § i denna lag får dock tillämpas på en permittering som fortgår efter utgången av lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag.

En annan arbetsgivare än staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan, som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av denna lag, får under giltighetstiden för denna lag permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs. Arbetsgivaren ska dock senast dagen innan permitteringen börjar underrätta arbetstagaren om att tiden för meddelande om permittering har förkortats. En arbetsgivare som före utgången av giltighetstiden för denna lag har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering får permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs.

Tiden för återanställande enligt 6 kap. 6 § i denna lag tillämpas i fall där arbetsavtalet har sagts upp under giltighetstiden för denna lag.

2.

Lag

om temporär ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras temporärt i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 5 §, 6 kap. 2 och 4 § och 7 kap. 9 §, av dem 1 kap. 5 § sådan den lyder i lag 1449/2016, 6 kap. 4 § sådan den lyder i lag 205/2017 och 7 kap. 9 § sådan den lyder i lag 390/2017, som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

5 §

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

Arbetsavtalet för andra anställda än den som är anställd av staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun får hävas under prövotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3 §.

6 kap.

Permittering

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har i 8 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet,

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, trots vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på arbetsavtal för viss tid. Arbetsgivaren får dock permittera en arbetstagare som är visstidsanställd hos staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal endast på de grunder som anges i 8 kap. 9 § 2 mom.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast fem dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om det är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun som är arbetsgivare ska meddelandet dock ges 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om det är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun som är arbetsgivare, är tiden för återanställande fyra månader eller, om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, sex månader.

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 tidpunkten för överlåtelsen.

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Bestämmelserna i 6 kap. 2 § i denna lag får dock fortsättningsvis tillämpas på en permittering som fortgår efter utgången av lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag.

En annan arbetsgivare än staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun, som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av denna lag, får under giltighetstiden för denna lag permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs. Arbetsgivaren ska dock senast dagen innan permitteringen börjar underrätta arbetstagaren om att tiden för meddelande om permittering har förkortats. En arbetsgivare som före utgången av giltighetstiden för denna lag har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering får permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs.

Tiden för återanställande enligt 7 kap. 9 § i denna lag tillämpas i fall där arbetsavtalet har sagts upp under giltighetstiden för denna lag.

3.

Lag

om temporär ändring av 51 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras temporärt i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 51 § som följer:

51 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare, anses arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.

När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993) är förhandlingstiden 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes.

När arbetsgivaren överväger att permittera en arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om fem dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

I fråga om Folkpensionsanstalten är förhandlingstiden dock 14 dagar, om permitteringarna gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare. I annat fall är förhandlingstiden sex veckor.

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Om samarbetsförhandlingar som gäller permittering av en arbetstagare pågår vid ikraftträdandet av denna lag, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om samarbetsförhandlingar har inletts under giltighetstiden för denna lag, men förhandlingarna fortsätter efter utgången av giltighetstiden av lagen, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Helsingfors 26.3.2020

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

Bilaga
Parallelltext

1.

Lag

om temporär ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras temporärt i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 4 §, 5 kap. 2 och 4 § och 6 kap. 6 §, av dem 1 kap. 4 § sådan den lyder i lag 1448/2016, 5 kap. 4 § sådan den lyder i lag 204/2017 och 6 kap. 6 § sådan den lyder i lag 1448/2016, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 kap.	1 kap.
Allmänna bestämmelser	**Allmänna bestämmelser**
4 §	4 §
Prövotid	*Prövotid*
Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.	Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.
I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.	I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.
Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om	Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.	prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.
Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.	Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.
	Arbetsavtalet för andra anställda än den som är anställd av staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan får hävas under prövotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3 §.
5 kap.	5 kap.
Permittering	**Permittering**
2 §	2 §
Grunder för permittering	*Grunder för permittering*
Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om	Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om
1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller	1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller
2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.	2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.
Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.	Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.
Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är	

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.	*Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på arbetsavtal för viss tid.* Arbetsgivaren får *dock* permittera en arbetstagare *som är visstidsanställd hos staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan* endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.
Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.	Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.
4 §	4 §
Meddelande om permittering	*Meddelande om permittering*
Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.	Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast fem dagar innan permitteringen börjar. *Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare ska meddelandet dock ges 14 dagar innan permitteringen börjar.* Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.
Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.	Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.
Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.	Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.
6 kap.	6 kap.
Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal	**Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal**
6 §	6 §

Gällande lydelse

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 som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

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 att upphöra före överlåtelsen.

Föreslagen lydelse

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 som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom *nio* månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. *Om det är staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan som är arbetsgivare, är tiden för återanställande fyra månader eller, om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, sex månader.*

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 att upphöra före överlåtelsen.

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Bestämmelserna i 5 kap. 2 § i denna lag får dock tillämpas på en permittering som fortgår efter utgången av lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag.

En annan arbetsgivare än staten, en kommun, en samkommun, Folkpensionsanstalten, Ålands landskapsregering, evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkan, som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av denna lag, får under giltighetstiden för denna lag permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs. Arbetsgivaren ska dock senast dagen innan permitteringen börjar underrätta arbetstagaren om att tiden för meddelande om permittering har förkortats. En arbetsgivare som före utgången av giltighetstiden för denna lag har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering får permittera arbetstagaren när det har gått

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	minst fem dagar från det att meddelandet gavs.
	Tiden för återanställande enligt 6 kap. 6 § i denna lag tillämpas i fall där arbetsavtalet har sagts upp under giltighetstiden för denna lag.

2.

Lag

om temporär ändring av lagen om sjöarbetsavtal

I enlighet med riksdagens beslut

ändras temporärt i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) 1 kap. 5 §, 6 kap. 2 och 4 § och 7 kap. 9 §, av dem 1 kap. 5 § sådan den lyder i lag 1449/2016, 6 kap. 4 § sådan den lyder i lag 205/2017 och 7 kap. 9 § sådan den lyder i lag 390/2017, som följer:

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 kap.	1 kap.
Allmänna bestämmelser	**Allmänna bestämmelser**
5 §	5 §
Prövotid	*Prövotid*
Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.	Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.
I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd	I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd

Gällande lydelse

arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

Föreslagen lydelse

arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 8 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

Arbetsavtalet för andra anställda än den som är anställd av staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun får hävas under prövotiden också av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 8 kap. 3 §.

6 kap.

Permittering

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har i 8 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet,

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, trots vad som

6 kap.

Permittering

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har i 8 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet,

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, trots vad som

Gällande lydelse

bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal endast på de grunder som anges i 8 kap. 9 § 2 mom.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Föreslagen lydelse

bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. tillämpas också på arbetsavtal för viss tid. Arbetsgivaren får *dock* permittera en *arbetstagare som är visstidsanställd hos staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun* endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal endast på de grunder som anges i 8 kap. 9 § 2 mom.

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast fem dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. *Om det är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun som är arbetsgivare ska meddelandet dock ges 14 dagar innan permitteringen börjar.* Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till arbetstagaren för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

9 §

Gällande lydelse

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst tolv år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

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 tidpunkten för överlåtelsen.

Föreslagen lydelse

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 8 kap. 3 eller 6 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom *nio* månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. *Om det är staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun som är arbetsgivare, är tiden för återanställande fyra månader eller, om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, sex månader.*

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 tidpunkten för överlåtelsen.

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.

Bestämmelserna i 6 kap. 2 § i denna lag får dock fortsättningsvis tillämpas på en permittering som fortgår efter utgången av lagens giltighetstid, om permitteringen har börjat under giltighetstiden för denna lag.

En annan arbetsgivare än staten, Ålands landskapsregering, en kommun eller en samkommun, som har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering före ikraftträdandet av denna lag, får under giltighetstiden för denna lag permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs. Arbetsgivaren ska dock senast dagen innan permitteringen börjar underrätta arbetstagaren om att tiden för meddelande om permittering har förkortats. En arbetsgivare som före utgången av giltighetstiden för denna lag har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering får permittera arbetstagaren när det har gått minst fem dagar från det att meddelandet gavs.

Tiden för återanställande enligt 7 kap. 9 § i denna lag tillämpas i fall där arbetsavtalet

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	har sagts upp under giltighetstiden för denna lag.

3.

Lag

om temporär ändring av 51 § i lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut
ändras temporärt i lagen om samarbete inom företag (334/2007) 51 § som följer

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
51 §	51 §
Fullgörande av förhandlingsskyldigheten	*Fullgörande av förhandlingsskyldigheten*
Om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.	*Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare*, anses arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.
Om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.	*Om de uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare*, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Förhandlingsperioden är dock 14 dagar i företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande.
När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering	När ett företag är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering

Gällande lydelse	*Föreslagen lydelse*
(47/1993) är förhandlingstiden 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes.	(47/1993) är förhandlingstiden 14 dagar från det att förhandlingarna inleddes. *När arbetsgivaren överväger att permittera en arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om fem dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.* *I fråga om Folkpensionsanstalten är förhandlingstiden dock 14 dagar, om permitteringarna gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare. I annat fall är förhandlingstiden sex veckor.* ——— *Denna lag träder i kraft den 20 . Lagen gäller till utgången av juni månad 2020.* *Om samarbetsförhandlingar som gäller permittering av en arbetstagare pågår vid ikraftträdandet av denna lag, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.* *Om samarbetsförhandlingar har inletts under giltighetstiden för denna lag, men förhandlingarna fortsätter efter utgången av giltighetstiden av lagen, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om fem dagar, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.* ———