

Arbetsavtalslagen

Arbetsgivarens och
arbetstagarens ställning
enligt arbetsavtalslagen



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Innehållsförteckning

1	Lagens uppbyggnad och tillämpningsområde.....	4	7	Permittering.....	42
2	Ingående av arbetsavtal	6	8	Upphävande av arbetsavtal.....	44
	Form	6		Upphävande av arbetsavtal för viss tid	45
	Varaktighet	8		Uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare	45
	Prövotid	10		Uppsägningsgrunder	46
3	Arbetsgivarens skyldigheter	12		Uppsägningstid	50
	Allmän skyldighet.....	12		Hävning av arbetsavtal	51
	Arbetarskyddsförpliktelse.....	13		Förfarande vid upphävande av arbetsavtal.....	52
	Diskrimineringsförbud och krav på opartiskt bemötande	14		Återanställningsskyldighet.....	53
	Lönebetalningsskyldighet	21		Arbetsintyg	54
	Skyldighet att betala lön för arbetstagarens sjukdomstid	24		Påföljder vid ogrundat upphävande av arbetsavtal.....	54
	Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete.....	26	9	Allmän skadeståndsskyldighet.....	56
4	Arbetstagarens skyldigheter	27	10	Uthyrning av arbetskraft.....	57
	Allmän skyldighet.....	27	11	Överlåtelse av rörelse	59
	Skyldighet förenad med skydd i arbetet.....	27	12	Arbetsgivarens ansvar vid användning av olaglig utländsk arbetskraft.....	61
	Förbud mot konkurrerande verksamhet	28	13	Lagens framläggning och tillsyn.....	62
	Förbud mot att röja affärs- och yrkeshemligheter	28			
	Konkurrensförbudsavtal	29			
5	Minimivillkor för anställningsförhållanden	31			
	Bindande kollektivavtal bestämmer minimiarbetsvillkoren.....	32			
6	Arbetstagarens rätt till familjeledighet.....	33			
	Familjeledigheter på heltid	34			
	Partiella familjeledigheter	37			
	Frånvaro av tillfällig orsak.....	39			
	Skyldighet att betala lön för ledighet.....	41			
	Rätt till återgång till arbetet efter ledighet	41			

1 Lagens uppbyggnad och tillämpningsområde

Arbetsavtalslagen är en grundlag för arbetslivet. Den tillämpas på nästan alla anställningsförhållanden oberoende av vilken typ av arbete som utförs. Då kriterierna för arbetsförhållanden enligt arbetsavtalslagen uppfylls, ska även den övriga arbetslagstiftningen tillämpas. För unga arbetstagare finns det därtill egna bestämmelser i lagen om unga arbetstagare.

Innehåll

I arbetsavtalslagen regleras

- uppgörande av arbetsavtal
- arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter
- fastställande av minimivillkoren för arbetsförhållandet
- arbetstagarens rätt till familjeledighet
- permittering av arbetstagare
- upphävande av arbetsavtal (bl.a. uppsägningstider, grunderna för uppsägning och hävning samt tillvägagångssättet vid upphävande av arbetsavtal)
- skadeståndsskyldighet
- verkningar av ogiltiga och oskäligen avtalsvillkor
- arbetsavtal av internationell karaktär samt
- ställningen för arbetstagarnas företrädare.

Tvingande rätt

Lagens bestämmelser är tvingande rättsregler. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan genom arbetsavtalet avtala om annat endast ifall det i bestämmelserna uttryckligen finns ett omnämnande om avtalsrätt. De riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna kan för sin del genom kollektivavtal avtala om vissa frågor med avvikelse från lagen. Sådana kollektivavtalsbestämmelser får följas av de arbetsgivare som antingen enligt lagen om kollektivavtal eller enligt arbetsavtalslagen är bundna av ett kollektivavtal med stöd av bestämmelsen om avtalets allmänt bindande verkan.

Tillämpningsområde

Lagen tillämpas på ett rättsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren då arbetet utförs för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och övervakning och då lön betalas till arbetstagaren för arbetet.

Grundbegreppet i lagens tillämpningsområde är *anställningsförhållande*. Kännetecknen för ett anställningsförhållande är:

● avtalskriteriet

Arbetet grundar sig på ett uttryckligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller åtminstone på ett samförstånd mellan parterna om att arbetstagaren ska utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Genom arbetsavtalet förbinder sig arbetstagaren att *personligen* utföra det avtalade arbetet.

● arbetskriteriet

Ett arbetsavtal kan göras upp för vilket arbete som helst, dock ej för en verksamhet som är brottslig eller strider mot god sed. Arbete i anställningsförhållande utförs *i förvärvssyfte*.

● vederlagskriteriet

Det vederlag som ska betalas för arbetet kan vara bl.a. pengar, varor, naturaförmåner eller möjlighet till utbildning. Vederlaget ska ha ekonomiskt värde. I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om det vederlag som ska betalas för arbete, medan åter *minimilönen* i praktiken fastställs enligt det kollektivavtal som tillämpas i branschen.

● kriteriet om arbetsgivarens arbetsledningsrätt

I ett anställningsförhållande förbinder sig arbetstagaren att utföra arbete under arbetsgivarens ledning och övervakning och att iaktta de bestämmelser om arbetets utförande som arbetsgivaren utfärdar i enlighet med sina befogenheter. Arbetsgivaren kan med stöd av sin rätt att leda och övervaka arbetet bestämma hur, var och när arbetet ska utföras. Arbetsgivaren har således rätt att övervaka både arbetet och kvaliteten på slutresultatet. I ett anställningsförhållande har arbetstagaren *en osjälvständig ställning* i förhållande till uppdragsgivaren.

Tillämpningen av arbetsavtalslagen och annan arbetslagstiftning förutsätter att alla de nämnda kriterierna samtidigt uppfylls. Bedömningen av hur kriterierna för arbetsförhållandet har uppfyllts görs i sista hand genom *en samlad prövning*, där man beaktar avtalsparternas syften, avtalskategorin, villkor som avtalats i arbetsavtalet samt de faktiska förhållanden som arbetet utförs i.

Det i lagen angivna begreppet arbetsavtal är *tvingande* rätt. Parterna i ett arbetsavtal eller de berörda parterna i ett kollektivavtal kan inte ingå ett giltigt avtal om att arbetsavtalslagen inte ska tillämpas i ett arbetsförhållande om kriterierna för ett anställningsförhållande de facto uppfylls.

Arbetsavtalslagen *tillämpas inte*

1. på en offentligrättslig anställning eller på arbete som ska utföras för att fullgöra en offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet
2. på sedvanliga fritidsaktiviteter, som utförs på frivillig basis bl.a. i idrottsföreningar, tonårs- och ungdomsföreningar, församlingar och patientföreningar
3. i arbetsförhållanden om vilka stadgas särskilt genom lag. Lagen tillämpas inte på bl.a. sjömän, familjevårdare som avses i familjevårdslagen och inte heller på närståendevårdare som avses i lagen om stöd för närståendevård. I lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagservice finns bestämmelser om arbetslivsträning som inte utförs i ett anställningsförhållande. Inte heller arbete som hänför sig till arbetsverksamhet utförs inom ett anställningsförhållande.

2 Ingående av arbetsavtal

Form

Arbetsavtalet är en rättshandling i *fri form*, som kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form. Ett avtal kan uppstå även tyst då arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att utföra arbete för sin räkning.

Redogörelse för villkoren

Reglerna när det gäller formen för ett arbetsavtal kompletteras av arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren skriftlig information

om de centrala villkor som ska tillämpas i ett anställningsförhållande. Informationen ska ges utan uttrycklig begäran av arbetstagaren

- i anställningsförhållanden som gäller tills vidare eller
- som är avsedda att vara i minst en månad och
- vid upprepade, under en månad långa visstidsavtal som följer samma grundläggande anställningsvillkor (t.ex. återkommande kortvariga anställningar i personaluthyrningsföretag).

Om det är fråga om hyrt arbete, ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad.

Informationen ska ges innan den första löneutbetalningsperioden går ut eller senast en månad efter att det första anställningsförhållandet har börjat. Arbetsgivaren kan fullgöra sin informationsskyldighet genom ett eller flera dokument eller genom att hänvisa till den lag eller det kollektivavtal som ska tillämpas på avtalsförhållandet. I fråga om de anställningsvillkor som parterna enats om genom skriftligt arbetsavtal behöver inte ny information lämnas.

Informationsskyldighetens innehåll

Uppgifter ska ges bl.a. om följande centrala anställningsvillkor:

- den tidpunkt när arbetet inleds
- arbetsavtalets giltighetstid samt orsaken till att det ingåtts för viss tid
- provtiden
- den plats där arbetet utförs
- arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter
- de grunder enligt vilka lönen eller annat vederlag bestäms samt löneutbetalningsperioden
- den ordinarie arbetstiden
- hur semester och uppsägningstid bestäms och
- kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet.

I lagen finns dessutom en specialbestämmelse om information som ska ges i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad.

Om anställningsvillkoren ändras medan anställningen varar, ska arbetsgivaren till denna del ge arbetstagaren ny information senast vid utgången av den följande lönebetalningsperioden.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, ska för överträdelse av arbetsavtalslagen dömas till böter.

Varaktighet

Ett arbetsavtal kan i fråga om dess varaktighet ingås *för viss tid* eller gälla *tills vidare*. Den avtalade prøvotiden är av betydelse i synnerhet då anställningsförhållandet avslutas. Ett avtal för viss tid upphävs utan särskild rättshandling då den avtalade arbetsperioden är slut eller det avtalade, noggrant definierade arbetet har slutförts. Ett avtal som gäller tills vidare kan däremot avslutas endast på sådana grunder och på det sätt som bestäms i lagen. Om ett avtal för viss tid ingås så att det är beroende av uppsägning, kan avtalet före utgången av den överenskomna avtalsperioden antingen hävas eller sägas upp av någondera parten på det sätt som bestäms i lagen. Då måste arbetsgivaren iaktta vad som föreskrivs om uppsägningsvillkor.

Grunden för viss tid

Den vanligaste formen av arbetsavtal är sådana som gäller tills vidare. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås på initiativ av arbetsgivaren bara om det finns en *grundad anledning* till det. Genom bestämmelsen begränsas inte rätten för parterna att tillämpa arbetsavtal för viss tid i de fall som avses i lagen, om de praktiska behoven i arbetslivet kräver det. Genom att använda avtal för viss tid får man dock inte kringgå bestämmelserna om uppsägningskydd.

Grunder för att arbetsavtal ingås för viss tid kan vara arbetets karaktär, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar orsak som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras. Grunden kan vara t.ex. att arbetsgivaren låter utföra *ett bestämt arbete* eller en arbetshelhet som är av engångsnatur med avseende på arbetsgivarens övriga verksamhet eller som kräver särskild yrkeskunskap. Det kan också vara fråga om tillverkning eller leverans av en viss order eller kapning av arbetstoppar av annat slag, om arbetet inte kan utföras av arbetsgivarens ordinarie arbetstagare. Avtal för viss tid kan ingås

även om *säsongbetonat arbete*. Men om arbetsgivaren låter utföra ett visst arbete upprepade gånger per år t.ex. under 9–10 månader, finns det ingen grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid.

Ett avtal för viss tid kan ingås med *en vikarie* för den tid den ordinarie arbetstagaren är frånvarande. Vikariatet ska kunna individualiseras, även om vikarien inte behöver utföra samma arbetsuppgifter som den arbetstagare som är tillfälligt frånvarande. Arbetsuppgifterna kan omfördelas genom olika interna vikariat.

Förbud mot kedjeavtal och begränsningar i tillämpningen av upprepade visstidsavtal

Förbudet mot kedjeavtal gäller situationer där avtal för viss tid upprepade gånger ingås mellan samma parter för samma arbete utan en i lagen avsedd grundad anledning. Till *varje* avtal som ingås för viss tid ska det finnas en grundad anledning. Arbetsgivaren får inte försöka kringgå det skydd som hänför sig till avtal som gäller tills vidare genom att ingå flera på varandra följande avtal för viss tid. Om arbetsgivarens behov av arbetskraft på grundval av flera på varandra följande avtal kan anses vara permanent, finns det ingen grund för att ständigt ingå upprepade visstidsavtal för samma arbeten.

Det är inte tillåtet att upprepat ingå arbetsavtal för viss tid med olika arbetstagare när det behov av arbetskraft som arbetet förutsätter är permanent. Då bedöms det om grunden för avtal på viss tid är tillräcklig, förutom för varje enskilt visstidsavtal också utifrån arbetsgivarens utnyttjande av arbetskraft för arbetena som helhet. Det är inte tillåtet att använda arbetsavtal för viss tid för samma arbeten när arbetsavtalen upprepas flera gånger efter varandra eller med korta intervaller eller när den sammanlagda avtalstiden visar att behovet av arbetskraft har blivit permanent.

Ett avtal som ingåtts för viss tid *utan grundad anledning* anses gälla tills vidare. Om avtal för viss tid har ingåtts upprepade gånger utan grund, anses avtalsförhållandet gälla tills vidare räknat från den dag då grunden för första gången saknades.

Om tvist uppstår om avtalets varaktighet ligger *bevisbördan* för att avtalet gäller för viss tid på den som hänvisar till att det är på viss tid, i praktiken oftast på arbetsgivaren. Denne ska då visa att parterna har ingått avtalet för viss tid och att det finns en i lagen avsedd grund för att avtalet är för viss tid.

Prövotid

Syfte

Syftet med prövotid är att ge båda parterna i arbetsavtalet möjlighet att komma underfund med om avtalet – för båda parternas del – motsvarar de förutsättningar som anges i det. Under den prövotid som börjar när arbetet inleds kan arbetsgivaren bedöma arbetstagarens yrkeskunskap och lämplighet för arbetet och arbetsplatsen. Arbetstagaren har för sin del möjlighet att ta reda på om de erbjudna arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena motsvarar dem som anges i avtalet. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren under prövotiden anser att avtalet inte motsvarar de förväntningar som ställs på det, kan avtalet, på grund av att det är fråga om en prövotid, avslutas med omedelbar verkan utan hävnings- eller uppsägningsgrunder.

Avtal

Ett avtal om prövotid ska *uttryckligen* ingås genom arbetsavtal eller kollektivavtal. I enskilda anställningsförhållanden ska emellertid kollektivavtalets bestämmelse om prövotid följas endast om arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås underrättar arbetstagaren om att man i anställningsförhållandet tillämpar prövotid enligt kollektivavtalet. Bevisbördan i fråga om avtalad prövotid ligger hos den avtalspart som häver avtalet med stöd av prövotidsvillkoret.

Placering

Prövotiden ska i första hand placeras *i början av ett anställningsförhållande*. Om samma avtalsparter ingår flera på varandra följande visstidsavtal som avser samma eller tämligen likartade arbeten, får prövotidsvillkoret inte upprepas i olika arbetsavtal. Tillämpningen av prövotid i flera avtal efter varandra förutsätter att avtalsparterna har ett verkligt behov av prövotid till följd av förändringar i arbetsuppgifterna eller i arbetstagarens ställning eller i någondera avtalspartens personliga förhållanden.

Om arbetstagarens arbetsuppgift och/eller ställning avsevärt förändras under anställningens gång, kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om prövotid också *under pågående avtal*. I sådana fall gäller prövotidsvillkoret emellertid bara de ändrade villkoren i arbetsavtalet, inte avtalet som helhet. I stället för att anställningsförhållande avslutas ska arbetstagaren erbjudas samma uppgifter som tidigare.

Längd

Prövotidens *maximilängd* kan i regel vara fyra månader. Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts för kortare tid än åtta månader kan prövotiden i avtalet uppgå till högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. Om arbetsgivaren ordnar en särskild utbildning som hänför sig till arbetet och som omfattar inläring av teoretiska och praktiska kunskaper och utbildningen till sitt innehåll är mer krävande än sedvanlig orienterande utbildning i arbetet och pågår över fyra månader i en följd, kan prövotiden vara högst sex månader. Om parterna har avtalats om en prövotid som överskrider maximilängden, är avtalsvillkoret utan verkan till den del prövotiden överskrider maximilängden. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uttyrd arbetstagare upphört anställs av användarföretaget i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uttyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd.

Hävning av avtal på grundval av prövotid

Under prövotiden kan såväl arbetsgivare som arbetstagare utan att i övrigt behöva beakta bestämmelserna i lagen om grunderna för uppsägning av arbetsavtal häva avtalet så att det löper ut vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift, under vilket meddelande om hävning har delgivits den andra avtalsparten.

Hävning som sker på grundval av prövotid *får inte grunda sig* på diskriminerande och inte heller med hänsyn till prövotidens syfte *på osakliga grunder*. Om arbetsgivaren häver ett avtal ska det ske av orsaker som hänför sig till arbetstagarens person och arbetsprestation och arbetsgivaren därför har skäl att anse att det ingångna avtalet inte uppfyller de krav som ställts på det.

3 Arbetsgivarens skyldigheter

Allmän skyldighet

Arbetsgivaren ska på alla sätt *främja sina relationer* till arbetstagarna liksom arbetstagarnas inbördes relationer. I detta syfte ska arbetsgivaren vidta behövliga åtgärder för att skapa ett gott och förtroendefullt arbetsklimat samt fungerande samarbetsrelationer inom hela arbetsorganisationen. En förutsättning för samverkan och trivsel i arbetet är att arbetstagarna *bemöts på ett likvärdigt sätt*.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna kan *klara av sitt arbete* även när företagets verksamhet, det arbete som ska utföras eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. För att upprätthålla och främja arbetstagarnas möjligheter att utföra sitt arbete ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna får tillräcklig handledning och orientering för att kunna sköta sina arbetsuppgifter.

För att arbetstagaren ska kunna avancera i sitt yrke har arbetsgivaren också en skyldighet att *främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas* i arbetet efter sin förmåga. I detta syfte ska arbetsgivaren dels sörja för att arbetstagarna har de färdigheter som behövs för arbetsuppgifterna, dels erbjuda dem möjligheter att efter förmåga och fallenhet utvecklas för att utföra även mer krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Bestämmelsen om arbetsgivarens allmänna skyldighet *är en målbestämmelse*. Den är ett uttryck för arbetsgivarens lojalitetsskyldighet i anställningsförhållandet, det vill säga arbetsgivarens skyldighet att beakta även arbetstagarens intressen. Enbart ett brott mot den allmänna skyldigheten medför inte skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren, men påverkar bedömningen av innehållet i arbetsgivarens andra förpliktelser och hur dessa uppfylls.

Arbeterskyddsförpliktelse

Arbetsgivaren ska sörja för säkerheten på arbetsplatsen och skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i lagen om skydd i arbete och i andra bestämmelser som utfärdats med stöd av den. En arbetsgivare som låter utföra ett arbete ska bl.a. "noggrant iakttaga allt som med hänsyn till arbetets natur, arbetsförhållandena samt arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och övriga förutsättningar skäligen kan krävas för att skydda arbetstagaren mot olycksfall i arbetet eller av arbetet förorsakad ohälsa". Arbetsgivarna är även skyldiga att sörja för det *psykiska arbetarskyddet* bl.a. när de fattar beslut om arbetsförhållandena och organiseringen av arbetet. Arbetsgivarna är också skyldiga att försöka *utveckla arbetsförhållandena* för att uppnå en bättre skyddsnivå.

Särskilt skydd för gravida

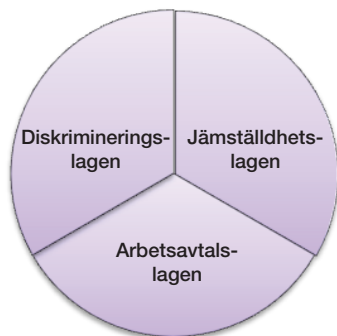
Arbetsgivaren har en särskild förpliktelse att sörja för gravida arbetstagares säkerhet på arbetsplatsen. Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa bör arbetsgivaren försöka avlägsna sådana riskfaktorer i arbetsmiljön. Om detta inte är möjligt, ska arbetsgivaren undersöka om arbetstagaren kan tilldelas andra uppgifter. Om arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren andra arbetsuppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes yrkesskicklighet och erfarenhet, ska arbetstagaren övergå till dessa uppgifter för den återstående graviditetstiden. Om arbetsgivaren inte kan erbjuda lämpliga arbeten med beaktande av arbetstagarens hälsotillstånd har arbetstagaren rätt till särskild moderskapsledighet ända tills hennes rätt till moderskapsdagpenning enligt sjukförsäkringslagen inträder. Under den särskilda moderskapsledigheten har arbetstagaren rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Avtalsbaserat ansvar

Arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsavtalslagen att sörja för säkerheten på arbetsplatsen är en avtalsbaserad skyldighet. Arbetsgivare som bryter mot eller åsidosätter skyldigheten *ska* enligt arbetsavtalslagen *ersätta arbetstagaren för den uppkomna skadan*.

Diskrimineringsförbud och krav på opartiskt bemötande

Den reglering om likabehandling, jämställdhet och förbud mot diskriminering som ska tillämpas på anställningsförhållanden består av en helhet som bildas av diskrimineringslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (nedan jämställdhetslagen) och av arbetsavtalslagen.



I arbetsavtalslagen finns en uttrycklig bestämmelse som hänvisar till diskrimineringslagen och till jämställdhetslagen. I diskrimineringslagen finns bestämmelser om likabehandling och icke diskriminering, medan särskilda bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och bestämmelser om främjande av jämställdhet finns i jämställdhetslagen. Diskrimineringslagen och jämställdhetslagen är till sin natur allmänna lagar som tillämpas på alla områden av livet, med undantag för religionsutövning samt familjeförhållanden och privatlivet och verksamhet som hör till dem.

De förbjudna diskrimineringsgrunder som anges i diskrimineringslagen och i jämställdhetslagen kompletteras av den skyldighet att behandla de anställda på ett opartiskt sätt (*kravet på opartiskt bemötande*) som ålagts arbetsgivaren i arbetsavtalslagen. Det allmänna kravet angående opartiskt bemötande kompletteras dessutom av arbetsgivarens skyldighet att bemöta arbetstagarna opartiskt oberoende av om

de har en tillsvidareanställning eller en visstidsanställning eller om de är deltidsanställda eller heltidsanställda arbetstagare (*principen om icke diskriminering vid visstidsanställning eller deltidsanställning*).

Kravet på opartiskt bemötande

Kravet på opartiskt bemötande är en allmän förpliktelse som föreskrivs i arbetsavtalslagen och som kompletterar diskrimineringsförbudet. Det innebär att arbetsgivaren ska behandla arbetstagare som har samma ställning eller befinner sig i likartade situationer på samma sätt utan att låta sig påverkas av de skillnader som i övrigt råder mellan dem. Kravet på opartiskt bemötande är av betydelse då arbetstagarna beviljas anställningsförmåner och när de åläggs skyldigheter. Kravet förutsätter att arbetsgivaren är konsekvent när det gäller åtgärder och avgöranden som rör arbetstagarna.

Från kravet på opartiskt bemötande får avvika endast om det finns en *grundad anledning* till detta med beaktande av arbetstagarnas uppgifter och ställning. Kravet på opartiskt bemötande hindrar inte att arbetsgivaren betalar t.ex. någon form av incitamentslöner, förutsatt att inga diskriminerande eller opartiska faktorer inverkar på lönesättningen.

Arbetsgivare vars förfarande står i strid med kravet på opartiskt bemötande, kan åläggas att *ersätta* arbetstagaren för *skada* som förfarandet orsakat.

Diskrimineringsförbudet

I diskrimineringslagen och i jämställdhetslagen finns bestämmelser om förbjudna diskrimineringsgrunder, om hur diskriminering definieras, om följder av brott mot diskrimineringsförbudet och om fördelning av bevisbördan när ett diskrimineringsärende behandlas hos myndigheten.

Diskrimineringsförbudet tillämpas då arbetstagare anställs. Förbudet mot diskriminering är av betydelse även då beslut fattas om bl.a. fördelning av arbetsuppgifter, anvisning till utbildning, inriktning av förmåner som hänför sig till ett anställningsförhållande samt avslutande av

ett anställningsförhållande. Då arbetsgivaren medvetet vid avgöranden som rör arbetstagare, särbehandlar någon arbetstagare på en förbjuden diskrimineringsgrund är det fråga om förbjuden diskriminering.

I diskrimineringslagen och i jämställdhetslagen förbjuds både direkt och indirekt diskriminering. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

I diskrimineringslagen förbjuds diskriminering på grund av:

- ålder
- ursprung
- medborgarskap
- språk
- religion
- övertygelse
- åsikt
- politisk verksamhet
- fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- någon annan orsak som gäller personen i fråga.

Enligt diskrimineringslagen är även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar med tanke på personer med funktionsnedsättning samt instruktioner eller befallningar att diskriminera förbjudna. Förbudet är dessutom att missgynna någon eller behandla någon så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att personen vidtar eller medverkar i åtgärder för att trygga likabehandling.

Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen är det att någon försätts i olika ställning på grund av:

- kön
- graviditet eller förlossning
- könsidentitet eller könsuttryck
- kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön
- föräldraskap eller familjeansvar.

Också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön betraktas som sådan diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Som förbjuden diskriminering betraktas dessutom det att en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i jämställdhetslagen eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering. Som förbjuden diskriminering betraktas också det att en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier.

Grunder för godtagbar särbehandling enligt diskrimineringslagen

All särbehandling som hänför sig till förbjudna diskrimineringsgrunder är dock inte förbjuden. Enligt diskrimineringslagen är särbehandling berättigad i arbetsavtalsförhållanden, i anställningssituationer samt vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsoförmåga.

Särbehandling kan vara tillåten också i form av s.k. *positiv särbehandling*. Syftet med en positiv särbehandling är att trygga den faktiska likvärdigheten för någon grupp eller att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering. Som förbjuden diskriminering betraktas alltså inte positiv särbehandling av sådana arbetstagare eller grupper av arbetstagare som på grund av t.ex. ålder, arbetsoförmåga, familjeansvar eller social ställning anses vara i behov av särskilt skydd. I jämställdhetslagen nämns som en grund som berättigar till särbehandling bl.a. det särskilda skyddet för kvinnor på grund av graviditet och förlossning.

Gottgörelse som påföljd för förbjuden diskriminering

Gottgörelse enligt diskrimineringslagen:

- inget fastställt maximibelopp
- gottgörelsen ska vara rättvis i förhållande till hur allvarlig gärningen är
- gärningens allvarlighetsgrad bedöms med beaktande av förseelsens art, omfattning och varaktighet
- beloppet påverkas av eventuell ersättning som med stöd av någon annan lag har dömts ut eller påförts på grund av samma kränkning

Gottgörelse enligt jämställdhetslagen:

- minimibelopp 3 570 euro (indexjustering 2015)
- maximibelopp i anställningssituation 17 840 euro (indexjustering 2015)
- vid bestämmandet av belopp beaktas diskrimineringens art, omfattning och varaktighet samt ekomisk påföljd som med stöd av någon annan lag dömts ut eller påförts på grund av samma kränkning

Diskriminerande avtalsvillkor

Diskriminerande avtalsvillkor i ett arbetsavtal kan förklaras *ogiltiga* utan att hela avtalet förfaller. I stället för att åberopa avtalets ogiltighet är arbetstagaren berättigad att omedelbart säga upp arbetsavtalet, om inte ogiltighetsgrunden redan har förlorat sin betydelse. Diskriminerande villkor kan också jämkas.

Åberopande av diskrimineringsgrund

Om en arbetstagare anser att arbetsgivarens förfarande står i strid med förbudet mot diskriminering eller kravet på opartiskt bemötande, ska arbetstagaren förete en sannolik anledning eller sannolika skäl till att arbetsgivaren har särbehandlat honom eller henne på diskriminerande grunder. Efter att arbetstagaren har lagt fram de diskriminerande grunder som ligger bakom arbetsgivarens förfarande, ska arbetsgivaren visa att det inte har förekommit särbehandling eller att det har funnits grundad anledning till särbehandlingen.

Enligt diskrimineringslagen kan den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier yrka på gottgörelse genom att väcka talan vid tingsrätten inom två år efter det diskriminerande förfarandet eller överträdelsen av förbudet mot repressalier. I anställningssituationer ska yrkandet på gottgörelse framställas inom ett år från det att den förbigångna arbetssökanden har fått del av beslutet om vem som blivit vald. På motsvarande sätt ska också talan med yrkande på gottgörelse enligt jämställdhetslagen väckas inom två år efter det att förbudet mot diskriminering överträdades och inom ett år efter det att förbudet mot diskriminering överträdades i en anställningssituation.

Vid ett förfarande som strider mot kravet på opartiskt bemötande beror tidsfristen för väckande av talan på huruvida arbetstagarens anställningsförhållande fortgår eller om det har upphört. Om anställningsförhållandet har upphört, ska arbetstagaren väcka talan inom två år efter det att anställningsförhållandet upphörde. Om anställningsförhållandet fortgår är preskriptionstiden för ersättningsfordran i stället fem år från förfallodagen (dvs. den dag då den som är berättigad till ersättning fått vetskap om skadan och den ansvarige parten), om preskriptionstiden inte har avbrutits dessförinnan.

Icke-diskriminering i avtalsförhållanden på viss tid och deltid

På arbetstagare som är anställda för viss tid får inte enbart *på grund av att det är fråga om visstidsanställda* tillämpas ofördelaktigare arbetsvillkor än på motsvarande ordinarie arbetstagare. Visstidsanställda och ordinarie anställda får emellertid behandlas olika om det är motiverat av objektiva skäl. Hur godtagbar särbehandlingen är ska bedömas från fall till fall.

Inte heller på arbetstagare i anställningsförhållanden på deltid får tillämpas ofördelaktigare villkor än på arbetstagare i motsvarande anställningsförhållanden på heltid enbart *på grund av att det är fråga om deltidsanställningar*, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl. I visstids- och deltidsanställningar kan *pro rata temporis-principen* tillämpas vid beviljandet av förmåner som är förknippade med anställningsförhållandet, dvs. förmånerna (eller skyldigheterna) ställs i relation till arbetstidens längd när det med beaktande av förmånens natur är möjligt och ändamålsenligt.

Bestämmelserna om diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande är *vingande* rätt. Kollektivavtalsbestämmelser enligt vilka deltids- eller visstidsanställda behandlas ofördelaktigare än ordinarie och heltidsanställda arbetstagare, är ogiltiga. Principen om icke-diskriminering omfattar också sådana anställningsförmåner som arbetsgivaren ensidigt beviljar en arbetstagare. Arbetsgivaren får inte inrikta ensidigt beviljade förmåner bara på ordinarie anställda eller på heltidsanställda arbetstagare, om inte ett sådant beslut kan motiveras på objektiva grunder.

Anställningsförmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om arbetstagaren utför arbete utan avbrott eller med kortvariga avbrott med stöd av flera på varandra följande arbetsavtal som ingåtts för viss tid, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms. Till exempel intjäningen av semester samt löneförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd (lön för sjukdomstid, erfarenhetstillägg m.m.) bestäms såsom i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, även om anställningarna i övrigt – om kravet på grundad anledning uppfylls – gäller för viss tid.

Skyldigheten att erbjuda deltidsanställda merarbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, ska arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten. Till skyldigheten att erbjuda merarbete anknyter också arbetsgivarens skyldighet att ordna sådan utbildning för deltidsanställda som är nödvändig för att dessa ska kunna ta emot ett nytt arbete och som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet skäligen kan ordna. Deltids-

anställda hos arbetsgivaren har företräde till merarbete framför sådana tidigare anställda som omfattas av den s.k. återanställningsskyldigheten.

Opartisk information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren ska informera om arbetsplatser som är eller blir lediga så att även visstids- och deltidsanställda har samma möjligheter som ordinarie anställda och heltidsanställda att söka dessa platser. Det förutsätter inte i sig att arbetsgivaren ska informera internt om alla de platser som blir lediga, men om det informeras om lediga platser, får förfarandet inte vara diskriminerande, utan det ska omfatta alla grupper av arbetstagare jämlikt. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

Lönebetalningsskyldighet

Vederlagets art

Skyldigheten att betala lön är arbetsgivarens huvudskyldighet. Bestämmelser om formen för lönen finns inte. I praktiken betalas lönen i allmänhet i pengar i landets gällande valuta.

Penninglönen kan bestämmas enligt den tid som använts för arbetet eller enligt resultatet av arbetet eller genom en kombination av dessa. Lönen kan också bestämmas på andra överenskomna grunder. Parterna kan avtala att arbetet helt eller delvis ersätts i form av varor eller genom någon annan prestation, t.ex. ömsesidiga arbetsprestationer, arbetstagarens möjlighet att få utbildning eller, vid anställningar där lönen helt eller delvis utgörs av betjäningssavgifter, arbetstagarens rätt att få betjäningssavgifter av kunderna.

Utöver lönen kan arbetstagaren också få kostnadsersättningar t.ex. för användning av egna arbetsredskap. Likaså kan arbetstagarens resekostnader ersättas. Då arbete utförs på annan ort än arbetstagarens hemort kan dagtraktamente betalas till arbetstagaren för att ersätta de ökade levnadskostnaderna. Å andra sidan kan arbetsgivaren och arbetstagaren i stället för särskilda kostnadsersättningar komma

överens om att den avtalade lönen ska täcka även de kostnader som arbetet förorsakar.

Löneperiod och avlöningsdag

Lönen ska betalas den sista dagen av löneperioden. Parterna kan såväl genom arbetsavtal som genom kollektivavtal komma överens om att lönen betalas någon annan dag. Betalning av lön efter avslutad löneperiod förutsätter alltid avtal.

Lönen ska betalas in på arbetstagarens bankkonto. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl. Arbetsgivaren ska då kunna förete ett bevis på kontantbetalningen av lönen och foga det till bokföringen. Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, är närmast föregående vardag förfallodag. I dessa fall ska lönen finnas till arbetstagarens disposition *före* nämnda dagar.

Om arbetsgivaren under pågående anställningsförhållande inte betalar arbetstagarens fordran senast på förfallodagen, har arbetstagaren från förfallodagen, dvs. från avlöningsdagen, rätt att kräva en i räntelagen fastställd *dröjsmålsränta* på beloppet.

Försenad betalning av fordran när anställningsförhållandet upphör

När ett anställningsförhållande upphör, avslutas också löneperioden. Arbetsgivaren ska då betala alla de tillgodohavanden som hänför sig till anställningsförhållandet. Fördröjs betalningen av en fordran eller ens en obetydlig del av denna har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta få *full lön för väntedagarna*, högst dock för de *sex kalenderdagar* som följer på förfallodagen.

Som tillgodohavanden som hänför sig till anställningsförhållandet betraktas utöver den ordinarie lönen t.ex. ersättningar för extra-, över- och söndagsarbete, semesterersättningar, ersättningar för naturförmåner samt ersättningar för kostnader som förorsakas av arbetet, såsom ersättningar för arbetsredskap, resekostnader och dagtrakta-

menten. Likaså är lönen för uppsägningstiden en fordran som hänför sig till anställningsförhållandet och som ska betalas till arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör. Skyldigheten att betala lön för väntedagarna är inte i sig beroende av orsaken till att betalningen fördröjts.

Arbetstagarens rätt till lön för väntedagarna är emellertid inte självklar om fordran inte är *klar och ostridig*, t.ex. om någon bestämmelse i kollektivavtalet lämnar rum för tolkning eller det finns oklarheter som hänför sig till fakta i fallet. Bristande kännedom om innehållet i den bestämmelse som ska tillämpas på anställningsförhållandet eller om tolkningen av bestämmelsen befriar dock inte arbetsgivaren från skyldigheten att betala lön till arbetstagaren för väntedagarna.

Om en fordran som grundar sig på anställningsförhållande inte är klar och ostridig eller om betalningen fördröjs på grund av *räknefel eller* ett därmed jämförbart *misstag*, måste arbetstagaren anmärka om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter att anställningsförhållandet har upphört för att få behålla sin rätt till lön för väntedagarna. Efter att ha fått arbetstagarens anmärkning ska arbetsgivaren inom tre *vardagar* betala arbetstagarens fordran. Om betalningen fördröjs ytterligare har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna efter dessa tre vardagar i sex kalenderdagens tid om inte arbetsgivaren betalar den fördröjda fordran innan dess.

Skyldighet att lämna lönespecifikation

Vid betalning av lön ska arbetsgivaren lämna en lönespecifikation till arbetstagaren. Av den ska framgå lönebeloppet och de grunder enligt vilka lönen bestäms. En specifikation ska ges i samband med varje lönebetalning. I lönespecifikationen anges vad arbetstagaren har förtjänat under löneperioden. För att arbetstagaren ska kunna kontrollera att lönen är riktig bör även grunden för hur lönen bestäms anges i specifikationen. Vägran att lämna lönespecifikation till arbetstagaren ska straffas med böter.

Skyldighet att betala lön för arbetstagarens sjukdomstid

Sjukledighet på heltid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstiden för de nio vardagar som följer på dagen för insjuknandet. Därefter har den försäkrade rätt att få sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen. Om samma sjukdom återkommer under de 30 dagar som följer på sista dagen för utbetalning av dagpenningen, har arbetstagaren rätt till dagpenning från den dag som följer på dagen för insjuknandet. Arbetsgivaren behöver då betala lön bara för dagen för insjuknandet.

Arbetstagaren får full lön för sjukdomstiden om anställningsförhållandet har varat minst en månad när arbetstagaren insjuknar. Om anställningsförhållandet har varat under en månad har arbetstagaren rätt att få 50 procent av sin lön. Lönen bestäms på detta sätt för hela sjukdomstiden, även om anställningsförhållandet har varat över en månad när sjukledigheten räknas in.

Arbetstagarens *sjukdom eller olycksfall* utgör grunden för skyldigheten att betala lön för sjukdomstiden. Om arbetstagaren är oförmögen till arbete av någon annan orsak än sjukdom (t.ex. Schönheitsoperation), har arbetsgivaren inte någon skyldighet att betala lön. Inte heller i sådana fall då arbetstagaren uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har förorsakat ett olycksfall eller en sjukdom behöver arbetsgivaren betala någon lön under den tid arbetstagaren är sjukskriven.

Sjukledighet på deltid (partiell sjukledighet)

Efter att sjukdagpenningens självrisktid löpt ut har arbetstagaren möjlighet att återgå till sitt eget arbete på deltid och få partiell sjukdagpenning, som betalas av Folkpensionsanstalten, utöver sin lön. Om arbetsgivaren under den partiella sjukledigheten betalar arbetstagaren lön som motsvarar full lön för sjukdomstid, betalas den partiella sjukpenningen till arbetsgivaren.

Partiell sjukledighet förutsätter att arbetstagaren och arbetsgivaren har avtalat om arbete på deltid. Återgången till deltidsarbetet ska ske

så att arbetstagarens hälsa och återhämtning från sjukdomen inte äventyras, och detta förutsätter alltid en medicinsk bedömning av arbetstagarens hälsotillstånd.

När avtalet om deltidsarbete upphör har arbetstagaren rätt att på nytt iakttä villkoren i det avtal om arbete på heltid som föregick avtalet om deltidsarbete.

Parterna ska komma överens om ändring av avtalet om deltidsarbete under avtalsperioden. Ett avtal för viss tid upphör dock under avtalsperioden, om arbetstagaren på grund av sjukdom inte längre klarar av sitt deltidsarbete.

Syftet med partiell sjukledighet är att sporra arbetstagaren att stanna kvar i arbetslivet och att återgå till heltidsarbete. Deltidsarbete under sjukledigheten kan i vissa situationer bidra till arbetstagarens rehabilitering och hjälpa arbetstagaren att snabbare återfå sin funktionsförmåga. Målet är att hjälpa arbetstagaren att återfå sin arbetsförmåga, att orka bättre i arbetet och att fortsätta yrkeskarriären.

Utredning om grunderna för sjukledigheten

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lämna *tillförlitliga uppgifter* om sin sjukdom. I lagen förutsätts inte att sjukdomen och den arbetsoförmåga som följer av den ska bevisas genom läkarintyg, utan även andra uppgifter som tillförlitligt styrker arbetstagarens sjukdom och arbetsoförmåga är tillräckliga.

I kollektivavtalen ingår heltäckande överenskommelser om lönerna för sjukdomstiden. Enligt dessa är arbetsgivaren skyldig att betala lön för ännu längre tid. Samtidigt har man fastställt att den sjukdom som medför skyldighet att betala lön för sjukdomstiden och den arbetsoförmåga som följer av sjukdomen ska styrkas med läkarintyg som också ska innehålla uppgifter om diagnosen. Vid epidemier anses hälsovårdarens intyg i regel ge tillräckliga uppgifter om arbetstagarens arbetsoförmåga.

Enligt personuppgiftslagen hör uppgifterna om arbetstagarens sjukdom och hälsa till *känsliga uppgifter*. Enligt lagen om integritetsskydd i arbetslivet får arbetsgivaren behandla sådana uppgifter endast med arbetstagarens

samtycke och endast i sådana fall där det är nödvändigt för utbetalning av lön för sjukdomstid eller andra jämförbara förmåner eller för utredning av om det finns grundad anledning till arbetstagarens sjukfrånvaro.

Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

Hinder som är beroende av arbetsgivaren

Arbetstagaren har rätt till full lön om han eller hon har stått till arbetsgivarens förfogande, men av orsaker som är beroende av att arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete. Hit räknas t.ex. orsaker som är direkt beroende av arbetsgivaren och dennes verksamhet, såsom hinder för arbetet som orsakas av bristande organisering av arbetet (brist på råmaterial och förnödenheter). När det gäller skyldigheten att betala lön kan parterna enas om andra lösningar genom arbetsavtal.

Hinder som inte är beroende av arbetsgivare och arbetstagarare

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete av orsaker som inte är beroende av arbetsgivaren och arbetstagaren, t.ex. vid eldsvåda, exceptionella naturfenomen eller andra liknande händelser som drabbar arbetsplatsen, har arbetstagaren rätt att få lön för 14 dagar.

Andra arbetstagarers stridsåtgärder

Om en arbetstagarare är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av andra arbetstagarers stridsåtgärder som inte står i samband med den arbetstagarers anställningsvillkor eller arbetsförhållanden (intressesamband) vars arbete faktiskt förhindras, ska arbetstagaren ha rätt till lön av arbetsgivaren för den tid hindret varar, dock för högst sju dagar. Om arbetet hindras för en längre tid än detta har arbetstagararna rätt till arbetslöshetsersättning genast när arbetsgivarens skyldighet att betala lön upphör.

För den tid som arbetsgivaren är skyldig att betala lön får han eller hon från lönebeloppet dra av det belopp som arbetstagaren sparar in till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren har förtjänat genom annat arbete eller avsiktligt låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen ska arbetsgivaren iaktta det som bestäms om arbetsgivarens kvittningsrätt.

4 Arbetstagarens skyldigheter

Allmän skyldighet

Arbetstagaren ska utföra sitt arbete omsorgsfullt och följa de föreskrifter som arbetsgivaren med stöd av sin behörighet meddelar angående sättet för arbetets utförande, arbetets art och omfattning samt tiden och platsen för dess utförande. Arbetsgivarens behörighet i dessa frågor bestäms enligt arbetslagstiftningen samt villkoren i kollektivavtalet och arbetsavtalet.

Arbetstagaren har också en *allmän lojalitetsplikt* mot arbetsgivaren. Arbetstagaren ska i sin verksamhet undvika allt som står i strid med ett sådant förfarande som skäligen kan krävas av en arbetstagarare i den ställning han eller hon har. Skyldigheten är av betydelse redan då avtalet ingås och den utsträcker sig i någon mån även till arbetstagarens fritid. Arbetstagaren får t.ex. inte genom sin verksamhet under fritiden skada arbetsgivarens affärsverksamhet.

Skyldighet förenad med skydd i arbetet

Arbetstagaren ska i sitt arbete iaktta den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena kräver samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som andra arbetstagarers säkerhet på arbetsplatsen. För att uppfylla sin skyldighet angående skyddet i arbetet ska arbetstagaren utföra sitt arbete i enlighet med den handledning samt de föreskrifter och bestämmelser som arbetsgivaren meddelat. För att förhindra olycksfall och ohälsa ska arbetstagaren använda påbjudna skyddsredskap. Arbetstagararna är skyldiga att informera arbetsgivaren om sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap som de observerat och som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

Om innehållet i arbetstagarens skyldigheter i fråga om skyddet i arbetet bestäms närmare i lagen om skydd i arbetet och i de bestämmelser på lägre nivå som utfärdats med stöd av lagen.

Förbud mot konkurrerande verksamhet

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, utgör en konkurrerande handling som strider mot god sed i anställningsförhållanden och som uppenbart skadar arbetsgivaren. Det är också förbjudet att förbereda konkurrerande verksamhet, om det uppenbart skadar arbetsgivaren.

Bestämmelsen om konkurrerande verksamhet hindrar inte arbetstagaren från att utföra arbete i sitt yrke under fritiden i ett annat anställningsförhållande eller för egen räkning, om arbetstagaren inte genom detta arbete uppenbart orsakar arbetsgivaren skada. Det förutsätter också att ett sådant arbete inte hindrar arbetstagaren från att utföra "det huvudsakliga arbetet". Vid bedömningen av huruvida arbetstagarens arbete är tillåtet beaktas arbetets art samt arbetstagarens ställning i arbetsgivarens organisation. Arbetstagare som har en högre ställning i arbetsgivarens organisation kan ha en mer omfattande lojalitetsplikt än de som befinner sig lägre ner i organisationen och därför kan deras rätt att bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet vara mer begränsad. I detta sammanhang bör också omfattningen av arbetsgivarens verksamhet beaktas.

Det arbete som arbetstagaren utför i sitt yrke i ett annat anställningsförhållande eller för egen räkning betraktas inte som förbjuden konkurrenshandling, om arbetsgivaren är medveten om det och har accepterat det antingen när arbetsavtalet ingicks eller senare under anställningsförhållandet.

Förbud mot att röja affärs- och yrkeshemligheter

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Affärs- och yrkeshemligheter kan vara t.ex. uppgifter om

arbetsmetoder, dataprogram, produktionsvolym, formler och kundregister. Det väsentliga är att arbetsgivaren har behov av att hemlighålla uppgifterna och det har skadliga verkningar för företaget om den information som ska hemlighållas blir röjd.

Förbudet mot att röja affärs- och yrkeshemligheter gäller under den tid som anställningsförhållandet varar. Förbudet mot att röja affärs- och yrkeshemligheter som har erhållits i arbetet på ett rättmätigt sätt upphör då anställningsförhållandet upphör, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått ett *avtal om tystnadsplikt* som omfattar tiden efter det att anställningsförhållandet upphört. Om arbetstagaren, medan anställningsförhållandet varar, orättmätigt har fått eller skaffat sig uppgifter som ska betraktas som affärs- eller yrkeshemligheter, gäller förbudet mot att röja eller använda dessa uppgifter även efter att anställningsförhållandet har upphört ända tills uppgifterna inte längre objektivt sett kan betraktas som arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter.

Konkurrensförbudsavtal

Definition

Med konkurrensförbudsavtal avses ett avtal

- som begränsar arbetstagarens rätt att efter avslutat anställningsförhållande ingå avtal med en sådana arbetsgivare (företag) som bedriver verksamhet som konkurrerar med den arbetsgivare hos vilken arbetstagaren var anställd när konkurrensförbudsavtalet ingicks och/eller
- som begränsar arbetstagarens rätt att för egen räkning bedriva sådan konkurrerande verksamhet.

Konkurrensförbudsavtal får ingås endast av *synnerligen vägande skäl*. Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl för ett konkurrensförbudsavtal ska båda parternas intressen beaktas. Syftet med ett konkurrensförbudsavtal är att skydda arbetsgivarföretagets faktiska affärs- och yrkeshemligheter för en viss tid också efter att anställningsförhållandet har upphört. Behovet av skydd ska vara välmotiverat och av stor betydelse för den aktuella verksamheten och inte kunna tillgodoses t.ex. genom beviljade eller överlåtna rättigheter till patent eller nyttighetsmodeller. Å andra sidan ska hänsyn tas till arbetstagarnas möjligheter att förtjäna sitt uppehälle genom arbete

som motsvarar deras yrkeskunskaper och till deras rätt att fritt välja arbetsplats. De synnerligen vägande skäl som förutsätts för ett giltigt konkurrensförbudsavtal ska även vara i kraft då avtalet återopas.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl är arbetstagarens ställning i företagets organisation och vilken typ av arbete han eller hon utför av väsentlig betydelse. Ju mer engagerade arbetstagarna är i de uppgifter som är i behov av särskilt skydd eller ju mer kunskaper de har om arbetsgivarens andra affärs- och yrkeshemligheter som behöver skyddas, desto lättare kan kravet på synnerligen vägande skäl anses bli uppfyllt.

Tid för konkurrensbegränsning och brott mot avtal

En avtalsenlig konkurrensbegränsning som inleds när ett anställningsförhållande upphör får pågå i högst sex månader. Om arbetstagarna enligt avtalet får skäligen ersättningar för den tid de är bundna av avtalet, kan begränsningen gälla i högst ett år. Vid brott mot ett konkurrensförbudsavtal kan arbetstagaren åläggas att till sin tidigare arbetsgivare betala *skadestånd* enligt arbetsavtalslagen, eller i stället för skadestånd *avtalsvite*, om så bestämts i konkurrensförbudsavtalet. Storleken på avtalsvitet får inte överstiga arbetstagarens lön under de sex sista månaderna av anställningsförhållandet.

Avtalets bindande verkan

Ett konkurrensförbudsavtal som ingåtts utan synnerligen vägande skäl är fullkomligt ogiltigt. Ifall man i konkurrensförbudsavtalet har enats om ett längre konkurrensförbud än vad som anges i lagen, är de avtalade tidsfristerna ogiltiga i den mån de överskrider de ovan nämnda tidsbegränsningarna på sex månader eller ett år. Likaså är konkurrensförbudsavtalets bestämmelse om avtalsvite ogiltig endast till den del vitet överskrider sex månaders lön.

Konkurrensförbudsavtalet binder inte arbetstagaren om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Däremot binder konkurrensförbudsavtalet arbetstagaren om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet av tillräckligt vägande skäl som beror på arbetstagaren.

5 Minimivillkor för anställningsförhållanden

De arbetsvillkor som tillämpas på anställningsförhållanden bestäms med stöd av flera olika normkällor, såsom arbetslagstiftning, kollektivavtal, villkor i arbetsavtal samt föreskrifter som arbetsgivaren utfärdar med stöd av sin behörighet.

De tvingande bestämmelserna i den arbetsrättsliga lagstiftningen anger miniminivån för anställningsvillkoren. Vissa bestämmelser är sådana som tillåter att kollektivavtalsparterna avviker från dem genom bestämmelser i kollektivavtalen. Kollektivavtalsbestämmelser som uppgjorts med stöd av sådana bestämmelser får tillämpas på alla arbetstagare i anställningsförhållanden där sådana kollektivavtal följs.

I arbetsavtalslagen finns utförliga bestämmelser om de frågor som hänför sig arbetsavtalslagens område och från vilka avvikelser kan göras genom kollektivavtal. Sådana frågor är

- förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd
- arbetstagarens skyldighet att erbjuda i första hand deltidsanställda arbete
- lön för sjukdomstid
- löneperiod och betalningstid
- grunder för permittering för viss tid med vissa begränsningar
- vissa tillvägagångssätt vid permittering
- återanställning av uppsagd arbetstagare
- regional omfattning av skyldigheten att erbjuda arbete inom ramen för uppsägningsgrunden och
- förfarande vid upphävande av arbetsavtal.

I praktiken bestäms villkoren för ett anställningsförhållande till stor del enligt kollektivavtalet i branschen. De villkor som avtalats genom kollektivavtal tillämpas med stöd av lagen om kollektivavtal på det s.k. organiserade arbetsmarknadsfältet. Bestämmelserna i *kollektivavtal med allmänt bindande verkan* ska tillämpas som minimivillkor för anställningsförhållanden också i fråga om anställda hos arbetsgivare som inte är fackligt organiserade.

Om det inte finns något kollektivavtal i arbetsgivarens bransch, bestäms arbetstagarens lön enligt överenskommelserna i arbetsavtalet. Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om lönen ens när arbetsavtalet ingicks, ska arbetstagaren enligt lag få *sedvanlig och skälig lön* för sitt arbete. Andra villkor för arbetsavtalet bestäms i arbetslagstiftningen och i de avtal som ingåtts med stöd av den.

Bindande kollektivavtal bestämmer minimiarbetsvillkoren

Förutsättningar för allmänt bindande verkan

Som ett kollektivavtal med allmänt bindande verkan fastställs ett sådant *rikstäckande* kollektivavtal som anses vara *representativt* för respektive bransch. Huruvida ett kollektivavtal är representativt eller inte bedöms med stöd av bestämmelsen om tillämpningsområde i respektive kollektivavtal för branschen.

Ett företagsspecifikt kollektivavtal kan inte – inte heller som rikstäckande avtal – vara ett kollektivavtal med allmänt bindande verkan. Hur representativt kollektivavtalet är bedöms med stöd av statistiska uppgifter som mäter hur allmänt kollektivavtalet tillämpas. Hänsyn tas dessutom till dels hur etablerad kollektivavtalsverksamheten är inom respektive bransch, dels organisationsgraden bland avtalsparterna. Likaså läggs stor vikt vid målet för systemet med allmänt bindande verkan, att trygga minimivillkoren för alla arbetstagare.

Fastställande

Kollektivavtalens allmänt bindande verkan fastställs av nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan. Nämnden, som finns vid social- och hälsovårdsministeriet, prövar på tjänstens vägnar vilka rikstäckande kollektivavtal som har allmänt bindande verkan.

Nämndens beslut kan *överklagas* hos arbetsdomstolen. Besvärsmålet har de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är parter i kollektivavtalet samt alla de arbetsgivare och arbetstagare, vilkas rättigheter berörs av beslutet. Besvär ska anföras inom 30 dagar från det att nämnden har offentliggjort sitt beslut i Officiella tidningen.

Beslutet om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan är *i kraft tillsvidare*. Om väsentliga förändringar sker i kollektivavtalets allmänna tillämpning efter att ett lagakraftvunnet beslut har meddelats, kan nämnden ta upp ärendet till ny behandling antingen på tjänstens vägnar eller med stöd av ansökan. Lagakraftvunna beslut om kollektivavtalens allmänt bindande verkan publiceras i justitieministeriets föreskriftssamling. Nämnden svarar för att allmänt bindande kollektivavtal i sin helhet publiceras på webben i förteckningen över kollektivavtal med allmänt bindande verkan (www.finlex.fi).

Skyldighet att följa avtalen

Skyldigheten att följa allmänt bindande kollektivavtal berör främst icke-organiserade arbetsgivare. En arbetsgivare, som med stöd av lagen om kollektivavtal är bunden av ett sådant kollektivavtal som för arbetstagarens del har ingåtts av ett rikstäckande arbetstagarförbund, är inte skyldig att följa ett allmänt bindande kollektivavtal för branschen.

Till följd av kollektivavtalets allmänt bindande verkan ska kollektivavtalets bestämmelser om anställningsvillkor (de s.k. arbetsnormerna) och bestämmelserna om arbetsförhållanden (de s.k. arbetsmiljönormerna) följas. Med stöd av kollektivavtalets allmänt bindande verkan tillämpas däremot inte sådana bestämmelser som hänför sig till verkställandet av kollektivavtalet, såsom bestämmelserna om samrådsförfarande och förtroendemännens rätt att få information.

6 Arbetstagarens rätt till familjeledighet

Med undantag för rätten till frånvaro av tvingande familjeskäl och avtalsbaserad frånvaro för vård av en familjemedlem eller någon annan närstående utgör vården av barn grunden för beviljandet av alla familjeledigheter. Familjeledigheten kan utnyttjas av föräldrar som bor i samma hushåll som barnet. Arbetstagaren kan stanna hemma för att sköta sitt biologiska barn eller adoptivbarn samt andra barn som stadigvarande bor i samma hushåll, såsom makens eller sambons barn eller

barn som har placerats i familjen eller som är i familjens vårdnad. Även barnets s.k. frånvarande förälder har rätt till tillfällig vårdledighet.

Arbetstagarens rätt till tillfällig frånvaro från arbetet av tvingande familjeskäl gäller emellertid inte enbart vården av barn. Denna rätt kan utnyttjas även då någon nära anhörig i rätt uppstigande eller nedstigande led av någon plötslig eller oförutsedd anledning behöver vård, omvårdnad eller hjälp med att ordna sina angelägenheter. Dessutom kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om arbetstagarens frånvaro för viss tid för vård av en familjemedlem eller någon annan närstående.

Gravida arbetstagare har rätt att genomgå medicinska undersökningar som föregår nedkomsten under arbetstid och utan att gå miste om lön, ifall undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid. Under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten intjänas semester.

Familjeledigheter på heltid

Ledigheter med dagpenning

Arbetstagaren har rätt till ledighet från arbetet för den tid då han eller hon har rätt att få moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning som avses i sjukförsäkringslagen. *Moderskapspenningen* börjar betalas ut tidigast 50 och senast 30 vardagar före den beräknade nedkomsten. Moderskapspenningsperioden är högst 105 vardagar.

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och hon med beaktande av sina hälsomässiga förutsättningar inte kan anvisas annat lämpligt arbete har hon rätt till *särskild moderskapspenning* före nedkomsten.

Den obligatoriska moderskapsledigheten är två veckor före den beräknade nedkomsten och två veckor efter nedkomsten. Under denna tid får arbetstagaren inte utföra arbete.

Om barnets biologiska far, liksom också en adoptivfader, som deltar i vården av barnet utan att samtidigt förvärvsarbeta har rätt till *faderskapspenning* för sammanlagt 54 vardagar. Under moderskaps- eller

föräldrapenningsperioden betalas faderskapspenning för högst 18 vardagar. Faderskapspenningsperioden kan under föräldrapenningsperioden uppdelas på högst fyra avsnitt och betalningen av faderskapspenning utanför moderskaps- och föräldrapenningsperioden kan uppdelas på högst två avsnitt. Avsnitten har ingen fastställd minimilängd. Det första avsnittet kan tas ut i samband med barnets födelse. Rätten till faderskapspenning gäller tills barnet fyller två år eller det har gått två år sedan adoptivbarnet togs i vård.

Under den moderskaps- eller föräldrapenningsperiod som baserar sig på födelsen av ett nytt barn betalas faderskapspenning sammanlagt för högst 42 vardagar, så att högst 24 vardagar kan basera sig på födelsen av ett tidigare barn och högst 18 vardagar på födelsen av det nya barnet. I detta fall ska de faderskapspenningsdagar som baserar sig på födelsen av det tidigare barnet tas ut under ett enda avsnitt.

Hel eller partiell *föräldrapenning* betalas till barnets mor eller far från utgången av perioden med moderskapspenning tills 263 vardagar har gått från det att moderskapspenningen började betalas ut, den första betalningsdagen medräknad. Vid adoption av barn under 7 år har den förälder som vårdar barnet rätt till föräldrapenning. Föräldrapenningen kan betalas ut för 234 vardagar från barnets födsel, dock för minst 200 vardagar. Rätten till föräldrapenning förlängs med 60 vardagar per barn om familjen får eller adopterar fler än ett barn, och dessa extra dagar kan tas ut redan under perioden med moderskaps- och föräldrapenning. Båda barnets föräldrar har rätt till föräldrapenning. Föräldrarna kan fördela föräldraledigheten mellan sig så att vardera tar ut högst två perioder. Varje period ska omfatta minst 12 vardagar.

Vårdledighet

Arbetstagaren har rätt att få vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, tills barnet fyller tre år. En förälder till ett adoptivbarn har rätt till vårdledighet i minst två år från adoptionen, men rätten upphör när barnet börjar skolan.

Vårdledigheten kan utnyttjas av barnets båda föräldrar, men inte samtidigt. Vårdledigheten kan delas upp i högst två perioder per förälder. Periodernas minimilängd är en månad. Arbetsgivaren och arbetsta-

garen kan dock komma överens om att arbetstagaren tar ut flera och kortare perioder med vårdledighet.

Vårdledigheten är i allmänhet förlagd till tiden efter perioderna med dagpenning. En period med vårdledighet kan dock tas ut samtidigt som den ena föräldern är moderskaps- eller föräldraledig. Barnets far kan ta ut en period med vårdledighet som omfattar minst en månad efter att modern har kommit hem från sjukhuset med barnet. På motsvarande sätt kan den ena föräldern ta ut vårdledighet när den andra är föräldraledig.

Anmälan om ledighet

Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. För ledigheter som fortgår högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Om den regelrätta anmälningstiden på två månader inte kan iakttas på grund av att maken börjar arbeta, har arbetstagaren dock rätt att ta ut föräldraledighet med iakttagande av en anmälningstid på en månad, om ledigheten inte medför en allvarlig olägenhet för arbetsgivarens produktions- eller serviceverksamhet.

Anmälningsskyldigheten gäller såväl tidpunkten för ledigheten som längden på den planerade ledigheten eller perioden.

Arbetstagarens anmälan till arbetsgivaren om tidpunkten för uttag av ledighet är bindande för arbetstagaren. Arbetstagaren kan ensidigt ändra den angivna tidpunkten bara av grundad anledning. Som grundad anledning betraktas sådana oväntade och väsentliga förändringar i förutsättningarna för vården av barnet som arbetstagaren inte har kunnat förutse vid anmälan om ledigheten. Sådana anledningar är t.ex. att barnet eller den ena föräldern insjuknar allvarligt för en längre tid eller dör, barnets föräldrar flyttar isär eller skiljer sig eller att någon annan väsentlig förändring sker i föräldrarnas förutsättningar för att ta hand om barnet. En vårdledig mor har rätt att avbryta vårdledigheten under pågående avtalad period och bli moderskapsledig på nytt.

Eftersom det inte är möjligt att avbryta en ledighet eller överlåta den till den andra föräldern utan att föräldrarna och deras arbetsgivare kommer överens om det, bör föräldrarna innan de meddelar arbetsgiva-

ren om ledigheterna *förutse* de omständigheter som rör användningen av familjeledigheterna och fördelningen av dem.

Undantagna från anmälningsskyldigheten är sådana fall få tidpunkten för moderskapsledighetens början tidigareläggs och tidpunkten för faderskapsledigheten i samband med barnets födelse ändras, om ändringarna är nödvändiga på grund av den gravida arbetstagarens hälsotillstånd, barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Arbetsgivaren ska så snabbt som möjligt underrättas om ändringarna liksom om tidpunkt för den ledighet som tas ut för vården av adoptivbarn och om ändring av den angivna tidpunkten.

Partiella familjeledigheter

Partiell föräldraledighet och partiell vårdledighet är partiella ledigheter för vård av barn. Med partiell föräldra- och vårdledighet avses ledighet som genomförs som förkortad arbetstid per dygn eller vecka. Partiell föräldra- och vårdledighet förutsätter ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Vid partiell föräldra- och vårdledighet kan barnet inte samtidigt skötas av båda föräldrarna eller vårdnadshavarna. Det är emellertid möjligt att den ena föräldern sköter barnet under förmiddagar och den andra under eftermiddagar eller att föräldrarna sköter barnet varannan dag eller vecka.

Partiell föräldraledighet

Partiell föräldraledighet kan tas ut under perioden med föräldrapenning så, att båda föräldrarna var för sig kommer överens med sina arbetsgivare om en samtidig förkortning av arbetstiden med 40–60 procent och om motsvarande sänkning av lönen. Minimitiden för partiell föräldraledighet är två månader.

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som i en eller flera perioder har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste

12 månaderna har rätt till partiell vårdledighet som infaller efter att utbetalningen av föräldrapenningen har upphört. Partiell vårdledighet kan beviljas för vård av eget barn eller något annat barn som varaktigt bor i arbetstagarens hushåll. För barn inom den grundläggande utbildningen sträcker sig rätten till ledighet ända till utgången av det andra läsåret, dvs. till slutet av juli och för barn som omfattas av förlängd läroplikt till utgången av barnets tredje läsår. För en förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn, som är i behov av särskild vård och omsorg, fortgår rätten tills barnet fyller 18 år.

Utnyttjandet av partiell vårdledighet grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren ska lämna en anhållan om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska sinsemellan *komma överens* om detaljerna kring den partiella vårdledigheten, såsom hur arbetstiden ska förkortas, hur förkortningen förläggs per dygn eller vecka och hur länge den partiella vårdledigheten ska vara.

Om ledigheten förorsakar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter och detta inte kan undvikas genom skäliga arbetsarrangemang, kan arbetsgivaren *vägra att ingå avtal* om partiell vårdledighet. Om arbetsgivaren åberopar sin rätt att vägra arbetstagaren partiell vårdledighet, ska han eller hon redogöra för de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte når avtal om hur en partiell vårdledighet ska ordnas och arbetsgivaren inte lägger fram tillräckligt vägande skäl för vägran, har arbetstagaren rätt att få en period partiell vårdledighet per kalenderår. Periodens längd samt tidpunkten när den partiella vårdledigheten inleds bestäms i dessa fall enligt arbetstagarens framställning. Den partiella vårdledigheten ska då genomföras så att arbetstagarens arbetstid per dygn förkortas till sex timmar och ledigheten förläggs antingen till början eller till slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden utgör ett genomsnitt, ska den förkortas till i medeltal 30 timmar i veckan. Arbetstiden kan då förkortas genom att ledigheten beviljas också i form av hela arbetsdagar.

Avbrytande av ledigheten

Avtal ska ingås om en partiell föräldra- eller vårdledighet måste avbrytas. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren avbryta den partiella familjeledigheten, förutsatt att det finns grundad anledning till följd av förändringar i förutsättningarna för vården av barn. Ingen anmälningstid har fastställts om en partiell föräldraledighet avbryts. Om en partiell vårdledighet avbryts, ska avbrottet och de orsaker som ligger till grund för det anmälas med iakttagande av en månads anmälningstid.

Frånvaro av tillfällig orsak

Tillfällig vårdledighet

Om arbetstagarens barn eller ett annat barn under 10 år som varaktigt bor i dennes hushåll plötsligt insjuknar har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet för att ordna vården av barnet eller ta hand om det. Barnets s.k. frånvarande förälder har motsvarande rätt.

Rätten till frånvaro är begränsad till högst fyra arbetsdagar per sjukdomsfall. Barnets föräldrar kan dela upp den tillfälliga vårdledigheten på det sätt de önskar, t.ex. genom att de tar hand om barnet varannan dag eller så att den ena föräldern tar hand om barnet på förmiddagar och den andra på eftermiddagar. Båda föräldrarna får inte samtidigt ta hand om barnet. Om den ena föräldern är hemma och kan sköta barnet, har den föräldern som arbetar inte rätt att ta ut tillfällig vårdledighet.

Anmälan till arbetsgivaren om utnyttjande av tillfällig vårdledighet ska ske så snabbt som möjligt efter att behovet av frånvaro har uppstått. Med tanke på organiseringen av arbetet på arbetsplatsen är det dessutom nödvändigt att arbetstagaren meddelar om hur länge frånvaron kommer att vara. Vid förändringar i sjukdomssituationen och i behovet av vård ska arbetstagaren så snabbt som möjligt lämna en ny anmälan om den förändrade situationen. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lämna tillförlitliga *uppgifter* om grunden för den tillfälliga vårdledigheten.

Frånvaro av tvingande familjeskäl

Arbetstagaren har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig av oförutsedda och tvingande orsaker i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Med familj avses personer som bor i familjeliknande förhållanden i samma hushåll. Vidare tillämpas bestämmelsen när någon av arbetstagarens eller hans eller hennes makes eller stadigvarande sambos nära anhöriga i rakt uppstigande eller nedstigande led har drabbats av en sådan olycka som kräver arbetstagarens omedelbara närvaro.

Bestämmelsen om frånvaro från arbetet av tvingande familjeskäl gäller förutom vid olycka som drabbat en familjemedlem även olyckor som drabbat eller hotar att drabba familjens hem. Vattenskada eller eldsvåda som inträffat i arbetstagarens bostad kan vara ett sådant tvingande skäl till frånvaro som lagen avser.

Arbetstagaren ska så snabbt som möjligt *underrätta* arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lämna tillförlitliga uppgifter om orsaken till frånvaron.

Avtalsbaserad frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. En avtalsbaserad familjeledighet är avsedd för sådana situationer där en arbetstagares familjemedlem eller någon annan närstående som är beroende av arbetstagarens vård behöver hjälp med sina dagliga rutiner.

Frånvaron från arbetet baserar sig på ett avtal som har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagarens framställning om frånvaro från arbetet medför skyldighet för arbetsgivaren att utreda genom vilka arrangemang på arbetsplatsen arbetstagarens ledighet kan ordnas. Bestämmelsen innebär för arbetsgivaren en långregående skyldighet än i en normal avtalssituation att utreda olika alternativ för ordnandet av arbetet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

Skyldighet att betala lön för ledighet

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller olika vårdledigheter och inte heller för frånvaro av tvingande familjeskäl. Enligt kollektivavtalen för vissa branscher är arbetsgivaren däremot skyldig att betala lön för tiden för moderskapsledighet eller en del av denna samt för tillfällig vårdledighet.

Rätt till återgång till arbetet efter ledighet

Efter alla familjeledigheter har arbetstagaren rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om arbetstagaren inte kan erbjudas sina tidigare uppgifter, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagaren ett arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet. Om inte heller detta är möjligt ska arbetstagaren erbjudas annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet. Om inte heller sådana arbetsuppgifter står till buds, ska arbetsgivaren undersöka om det är möjligt att undvika att arbetstagaren permitteras eller att anställningsförhållandet avslutas genom att erbjuda annat sådant arbete som arbetstagaren klarar av med de erfarenheter och förutsättningar som denne har. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda annat arbete är också förknippad med skyldigheten att ordna sådan utbildning som är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna ta emot ett visst arbete och som kan anses vara skälig ur arbetsgivarens synvinkel.

Det särskilda uppsägningsskyddet för arbetstagare som tar ut familjeledighet behandlas under punkt 8.

7 Permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut medan anställningsförhållandet i övrigt består. Som permitteringsgrund godkänns endast att arbetet minskat eller att arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har försämrats av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker.

Permitteringen kan grunda sig på ett ensidigt beslut av arbetsgivaren eller på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Även då man avtalar om permittering, ska behovet av en permittering bero på en förändring av arbetsgivarens verksamhetsbetingelser eller förutsättningar att erbjuda arbete.

Arbetsgivaren kan permittera arbetstagaren tills vidare eller för viss tid. Arbetstagaren kan permitteras antingen genom att arbetsgivaren avbryter utförandet av arbetet helt och hållet eller förkortar arbetstagarens lag- eller avtalsenliga regelbundna arbetstid per vecka eller dygn i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

Permitteringsgrunder

Om det arbete som arbetsgivaren har att erbjuda har minskat *väsentligt och varaktigt* av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet och arbetstagaren inte kan erbjudas annat arbete eller utbildning, får arbetstagaren permitteras tills vidare. Om man däremot antar att det är fråga om en tillfällig minskning av arbetet, kan arbetstagaren permitteras för den tid som arbetsminskningen förväntas fortgå. Ett permitteringsbehov som fortgår omkring 90 dagar anses vara en tillfällig minskning av arbete. Om arbetsgivaren för den tid då arbetet minskar kan erbjuda annat arbete, finns inga grunder för permittering.

Genom avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare kan arbetstagaren permitteras endast för viss tid och bara om det är nödvändigt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation. Om permitte-

ring och genomförande av permittering kan avtal ingås bara i de enskilda fallen, däremot inte allmänt när arbetsavtalet ingås.

Eftersom *arbetsavtal som ingåtts för viss tid* binder avtalsparterna under en viss tid är det bara i undantagsfall möjligt att permittera visstidsanställda genom arbetsgivarens beslut. På grund av kravet på opartiskt bemötande av arbetstagarna är det motiverat att arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare. Förutsättningen för permitteringen är att arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Det är tillåtet att permittera *en företrädare för arbetstagarna* endast på de grunder enligt vilka företrädarens arbetsavtal kan sägas upp. Den grundläggande principen är att förtroendemän och ett förtroendeombud permitteras sist, förutsatt att de med hänsyn till sin yrkesskicklighet och erfarenhet klarar av de uppgifter som kvarstår.

Meddelande om permittering

Så snart arbetsgivaren har blivit medveten om att det finns ett permitteringsbehov ska arbetstagarna informeras om den förestående permitteringen (*förhandsinformation*). Senast 14 dagar före permitteringens början ska arbetsgivaren dessutom personligen ge arbetstagarna *ett meddelande om permittering*. Om detta inte är möjligt kan meddelandet också lämnas per brev eller elektroniskt. I meddelandet ska anges grunden för permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd. Om arbetstagarna permitteras för viss tid ska det i meddelandet anges exakt hur länge permitteringen kommer att vara. Meddelande om permittering ska också delges företrädaren för de arbetstagare som ska permitteras.

Uppsägning av arbetsavtal under permittering

En *arbetstagare* får medan permitteringen varar – dock inte under de sju sista dagarna av permitteringen – säga upp sitt arbetsavtal med omedelbar verkan. Också under de sju sista dagarna av permitteringen kan arbetstagaren säga upp ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare genom att iaktta den uppsägningstid som i övrigt ska tillämpas på anställningen.

Om *arbetsgivaren säger upp* arbetsavtalet medan permitteringen varar, är arbetsgivaren skyldig att betala arbetstagaren lön för uppsägningstiden. Om tiden för det meddelande om permittering som enligt lag eller avtal ska iakttas i ett anställningsförhållande är längre än 14 dagar, har arbetsgivaren rätt att dra av 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden.

Om permitteringen har varat över 200 dagar utan avbrott kan *arbetstagaren* säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar utan att förlora sin rätt till lön för uppsägningstiden. Då upphör arbetsavtalet att gälla omedelbart när den permitterade arbetstagaren har sagt upp det.

8 Upphävande av arbetsavtal

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut. Ett arbetsavtal som gäller tills vidare upphör antingen genom en ensidig åtgärd av någondera avtalsparten (uppsägning eller hävning) eller genom en gemensam överenskommelse om upphävande.

I arbetsavtalslagen ingår dessutom bestämmelser om *avgångsålder* vid uppnådd pensionsålder. En arbetstagares anställningsförhållande upphör automatiskt utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 68 år, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet.

Enligt lagen om pension för arbetstagare kan arbetstagarna flexibelt välja när de vill gå i pension mellan 63 och 68 års ålder. Om en arbetstagare beslutar gå i pension innan han eller hon ha uppnått 68 års ålder krävs det en viljeyttring (uppsägning) från arbetstagarens sida. En arbetstagare kan upphäva sitt anställningsförhållande före uppnådd avgångsålder bara om det finns en grund för uppsägning eller hävning enligt arbetsavtalslagen.

Upphävande av arbetsavtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid är bindande för avtalsparterna under avtalsperioden och upphör utan någon uttrycklig viljeyttring när den avtalade perioden löper ut eller det avtalade arbetet har blivit utfört. Om varaktigheten för ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid är bunden vid en annan arbetstagares frånvaro, upphör vikariatet då den ordinarie arbetstagaren återupptar arbetet. Om endast arbetsgivaren känner till när ett visstidsavtal kommer att upphöra, ska arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om det. Om arbetsgivaren försummar sin lagstadgade underrättelseskyldighet inverkar det dock inte på upphävandet av ett avtal som ingåtts för viss tid, utan avtalet löper ut vid den avtalade periodens utgång. Arbetsgivaren kan emellertid bli skyldig att ersätta arbetstagaren för den skada som denne förorsakats till följd av försummelsen.

Ett avtal som har ingåtts för viss tid kan hävas av båda parterna före avtalsperiodens utgång, om sådana grunder som anges i lagen föreligger. Att säga upp ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid mitt under avtalsperioden är däremot inte möjligt – förutom i särskilda fall, såsom vid arbetsgivarens konkurs eller död eller i samband med saneringsförfarande – om inte avtalet ingåtts med förbehåll för uppsägning. Om ett avtal för viss tid inte har ingåtts med förbehåll för uppsägning, får arbetsgivaren inte upphäva avtalsförhållandet på produktionsmässiga eller ekonomiska grunder.

Uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare

Ett arbetsavtal som gäller tills vidare upphävs lagenligt genom uppsägning. Anställningsförhållandet upphör då den sista dagen av uppsägningstiden som inleds när meddelandet om uppsägning lämnas till den andra avtalsparten.

Uppsägningsgrunder

Grunder som har samband med arbetstagarens person

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal på *sakliga och vägande grunder* som beror på eller har samband med arbetstagarens person. Som sådana vägande sakskäl för uppsägning kan anses brott mot eller åsidosättande av de förpliktelser som följer av arbetsavtal eller lag och som är av väsentlig betydelse för avtalsparternas ställning i avtalsförhållandet. Det kan vara fråga om t.ex. arbetstagarens försummelse av arbetsskyldigheten, uppenbar vårdslöshet i arbetet, vägran att utföra arbete, försummelse av att följa givna bestämmelser, oärlighet och bristande förtroende till följd av det samt osakligt uppträdande. Vidare ska arbetstagaren genom sitt agerande på ett allvarligt sätt bryta mot sina skyldigheter enligt avtalet och lagen. Om arbetstagarens personliga arbetsförutsättningar under anställningstiden ändras i den grad att han eller hon inte längre klarar av sina arbetsuppgifter, kan även det betraktas som grund för uppsägning.

Förbjudna uppsägningsgrunder enligt lagen är:

1. arbetstagarens sjukdom, funktionshinder eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund av detta har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren förlänger avtalsförhållandet
2. arbetstagarens deltagande i en sådan stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som har verkställts av en arbetstagarförening
3. arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet samt
4. arbetstagarens tillgripande av sådana rättsskyddsmedel som står honom eller henne till buds.

Skyldighet att varna arbetstagaren

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får inte sägas upp, förrän han eller hon har varnats och på så sätt fått möjlighet att rätta till sitt förfarande. Skyldigheten att ge varning gäller brott mot alla slags skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande. Undantagna är endast de fall då grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse att arbetsgivaren inte rimligen kan förutsättas fortsätta avtalsförhållandet.

Skyldighet att erbjuda annat arbete

Vid bedömningen av om det finns sådana grunder för uppsägning som hänför sig till arbetstagaren eller arbetstagarens person ska arbetsgivaren undersöka, om uppsägningen av arbetsavtalet kan undvikas genom att arbetstagaren placeras i något annat arbete. Arbetsgivaren är emellertid inte skyldig att erbjuda annat arbete om arbetstagarens överträdelse är så allvarlig att man inte rimligen kan förutsätta att anställningsförhållandet fortsätter.

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Förutom på grunder som har samband med arbetstagaren kan arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker som hänför sig till verksamheten. Grunderna för uppsägningen är sakliga och vägande om det arbete som arbetsgivaren erbjuder har minskat samtidigt *både väsentligt och varaktigt* av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet.

Om arbetsgivaren antingen före eller genast efter att ett arbetsavtal sades upp har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter som den uppsagde arbetstagaren har utfört, trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, anses det inte finnas någon sakliga och vägande grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Likaså saknar arbetsgivaren grund för uppsägning om en omorganisering av arbetsuppgifterna inte har medfört någon verklig minskning av arbetet.

Huruvida uppsägningsgrunden är laglig kan, förutom på grundval av hur varaktig och omfattande arbetsminskningen är, bedömas utifrån arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbetstagaren *annat arbete* som alternativ till uppsägningen. Om en arbetstagare hotas av uppsägning är arbetsgivaren skyldig att försöka ordna annat arbete i alla de företag eller sammanslutningar där arbetsgivaren driver verksamhet. Om arbetsgivaren har bestämmande inflytande i andra företag genom ägande, avtal eller annat arrangemang, och inte kan erbjuda arbetstagaren annat arbete, ska arbetsgivaren utreda om han eller hon kan uppfylla sina skyldigheter genom att erbjuda arbetstagaren arbete i

dessa företag. Skyldigheten att erbjuda annat arbete gäller ända tills anställningsförhållandet upphör. Om arbetstagaren erbjuds andra arbeten än sådana som överensstämmer med arbetsavtalet, bestäms villkoren för anställningsförhållandet enligt det arbete som erbjuds.

Till skyldigheten att erbjuda arbete hänför sig också *skyldigheten att ordna utbildning*. Arbetsgivaren ska erbjuda arbetstagaren sådan utbildning som är nödvändig för att denne ska kunna ta emot ett annat arbete. En förutsättning för skyldigheten att ordna utbildning är dock att utbildningen är lämplig och skäligen också med tanke på arbetsgivarens behov.

Om inte parterna kommit överens om annat, har en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl rätt till ledighet med full lön (*sysselsättningsledighet*) under uppsägningstiden för att söka nytt arbete eller delta i åtgärder som främjar sysselsättningen. Att söka nytt arbete omfattar arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ, arbetsintervjuer och omplaceringsträning. Åtgärder som främjar sysselsättningen är utarbetande av sysselsättningsplan samt arbetskraftsutbildning, praktik och inläring i arbete i enlighet med planen.

Ledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd på följande sätt:

Arbetstagarens uppsägningstid	maximala antalet lediga arbetsdagar totalt
högst 1 mån	5
längre än 1 mån, men högst 4 mån	10
längre än 4 mån	20

Ledigheten kan också tas ut under en del av arbetsdagen. Arbetstagaren ska innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om orsaken till den samt på begäran ge tillförlitliga uppgifter om orsaken till ledigheten. Utnyttjandet av ledigheten får inte medföra betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Stärkt uppsägningsskydd i samband med graviditet och familjeledighet

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för en gravid arbetstagare eller en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på graviditeten eller utnyttjandet av familjeledighet, om inte arbetsgivaren kan bevisa att orsaken är en annan.

Arbetsavtalet för en gravid eller familjeledig arbetstagare kan avslutas av orsaker som beror på arbetstagaren endast om grunden inte har samband med graviditeten eller utnyttjandet av familjeledighet. Till exempel om arbetstagarens oärliga förfarande framgår först under pågående familjeledighet, kan arbetsgivaren – om grunden uppfyller kravet på saklighet och vägande skäl – säga upp den familjelediga arbetstagaren. Om arbetstagaren är familjeledig kan arbetsavtalet sägas upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker bara om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet. Bestämmelserna tillämpas inte på avtalsbaserad frånvaro som är avsedd för vård av familjemedlem eller någon annan närstående.

Uppsägningsskydd för företrädare för arbetstagare

En arbetsgivare får säga upp ett arbetsavtal för en företrädare för arbetstagarna av orsaker som har samband med arbetstagarens person bara om det föreligger vägande sakskäl och flertalet av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet företräder ger sitt samtycke till det. Förtroendemän eller förtroendeombud får sägas upp av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker bara om företrädarens arbete upphör helt, och arbetsgivaren inte kan ordna ett arbete som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet eller annat lämpligt arbete eller utbilda honom eller henne för ett annat arbete.

Samlad prövning av uppsägningsgrunderna

I varje enskilt fall görs en samlad prövning av huruvida grunderna för uppsägningen är tillräckliga, varvid man väger in alla de omständigheter som har betydelse i respektive fall, såsom arbetstagarens uppgifter och ställning i organisationen, arten av den verksamhet som

arbetsgivaren bedriver, graden av allvar i arbetstagarens förfarande och arbetstagarens sätt att förhålla sig till sitt förfarande. Vid bedömningen av om en grund som har samband med arbetstagarens person är tillräcklig ska man dessutom pröva om uppsägningen kan betraktas som en skälig följd av att arbetstagaren handlat i strid mot avtalet.

Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagaren behöver inte ange några skäl för att säga upp sitt arbetsavtal. Däremot ska också en arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal följa de uppsägningstider och de rutiner som gäller vid uppsägningar.

Uppsägningstid

Ett arbetsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp genom ett meddelande om uppsägning som delges den andra avtalsparten med iakttagande av lag- eller avtalsenliga uppsägningstider.

Uppsägningstiderna i lagen har differentierats i enlighet med hur länge anställningsförhållandet har pågått utan avbrott. Anställningsförhållandet fortsätter utan avbrott under bl.a. permittering samt familje-, studie- och alterneringsledighet. Dessa perioder med frånvaro från arbetet beaktas också när anställningsförhållandets längd räknas ut.

De allmänna uppsägningstider som arbetsgivaren ska iaktta är följande:

Anställningsförhållandets varaktighet i en följd	uppsägningstid
Högst 1 år	14 dagar
Mer än 1 år, men högst 4 år	1 mån
Mer än 4 år, men högst 8 år	2 mån
Mer än 8 år, men högst 12 år	4 mån
Mer än 12 år	6 mån

De uppsägningstider som arbetstagaren ska iaktta är följande:

Anställningsförhållandets varaktighet i en följd	uppsägningstid
Högst 5 år	14 dagar
Mer än 5 år	1 mån

Anställningsförhållandet upphör den sista dagen av uppsägningstiden. Om uppsägningstiden är ett visst antal dagar, räknas inte dagen för delgivning av meddelandet om uppsägning in i uppsägningstiden. Om däremot uppsägningstiden är bestämd i veckor eller månader efter angiven dag, upphör anställningsförhållandet den dag i den avsedda veckan eller månaden som till benämning eller ordningstal motsvarar den angivna dagen. Om motsvarande dag inte finns i den månad under vilken uppsägningstiden går ut, upphör anställningsförhållandet den sista dagen i den månaden.

Hävning av arbetsavtal

Hävning av arbetsavtal är ett annat sätt att avsluta ett anställningsförhållande. Vid hävning upphör arbetsavtalet med omedelbar verkan. Ett arbetsavtal kan hävas av vardera avtalsparten på samma villkor. En hävning förutsätter alltid en ändring av förhållandena inom den ena partens skaderiskområde och att det till följd av detta inte skäligen kan förutsättas att den andra parten fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid som uppsägningstiden varar. Grunden för hävning av ett arbetsavtal ska alltid vara mer vägande än en uppsägningsgrund.

Ett arbetsavtal får hävas då arbetstagaren eller arbetsgivaren allvarligt bryter mot eller åsidosätter de förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lagen och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Eftersom hävning av arbetsavtal förutsätter ett avtalsstridigt förfarande av motparten, får arbetsgivaren inte häva arbetsavtalet på produktionsmässiga eller ekonomiska grunder som hänför sig till dennes verksamhet. På motsvarande sätt ger inte heller förändringar i

arbetstagarens förhållanden arbetstagaren rätt att häva ett avtal. I sådana fall kan avtalet inte upphävas annat än genom uppsägning.

Om arbetstagaren eller arbetsgivaren varit borta från arbetet eller arbetsplatsen minst sju dagar utan att ge avtalsparten något giltigt skäl till sin frånvaro, får motparten *betrakta arbetsavtalet som hävt*. I motsats till hur fallet är vid uppsägning eller hävning, förutsätter det faktum att arbetsavtalet anses vara hävt inte att motparten hörs och delges ett meddelande om hävning innan anställningsavtalet upphör. Om arbetsgivaren anser att arbetsavtalet har hävts ska han sända skattekort samt meddelande om att arbetsavtalet har hävts till arbetstagarens adress.

Förfarande vid upphävande av arbetsavtal

Åberopande av uppsägningsgrund

Om uppsägningen av ett arbetsavtal har samband med arbetstagarens person ska den verkställas *inom skälig tid* efter att arbetsgivaren har fått kännedom om uppsägningsgrunden. Hävningen av ett arbetsavtal ska verkställas inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att en hävningsgrund föreligger.

Hörande av arbetstagaren vid uppsägning på individuella grunder

När arbetsgivaren säger upp ett avtal av skäl som har samband med arbetstagarens person, ska arbetstagaren ges *tillfälle att bli hörd* om skälen till att arbetsavtalet avslutas.

Hörande av arbetsgivaren vid hävning av arbetsavtal

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal på grund av att arbetsgivaren har brutit mot eller åsidosatt sina förpliktelser, ska arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

Arbetsgivarens upplysningskyldighet vid uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i anslutning till saneringsförfarande, ska arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera arbetstagaren om grunderna och alternativen för uppsägningen samt om den arbetskraftsservice som Arbetskraftsmyndigheterna erbjuder. För att främja

arbetstagarens möjligheter till ny sysselsättning ska Arbetskraftsmyndigheterna kartlägga behövliga Arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.

När minst 10 arbetstagare sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela Arbets- och näringsbyrån om uppsägningen av dem. Av meddelandet ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

Åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd behandlas i broschyren Omställningsskydd för arbets sökande och arbetsgivare.

Meddelande om att arbetsavtalet upphävts

Ett meddelande om att arbetsavtalet har upphävts ska *personligen* överlämnas till arbetstagaren. Om detta inte är möjligt kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. Meddelande som har skickats per brev eller i elektronisk form anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran *skriftligen* meddela denne vilken dag arbetsavtalet upphör samt de uppsägnings- eller hävningsgrunder som arbetsgivaren känner till och som ligger till grund för att arbetsavtalet har upphävts.

Återanställningsskyldighet

I vissa fall är arbetsgivaren – vid behov av ny Arbetskraft – skyldig att erbjuda tidigare arbetstagare arbete. Återanställningsskyldigheten förutsätter att

1. arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren av orsaker som inte har samband med arbetstagarens person och att det inte har gått nio månader från det att anställningsförhållandet upphävdes
2. arbetsgivaren behöver extra Arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört och
3. att den arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten fortfarande är arbets sökande vid Arbets- och näringsbyrån.

Arbetsgivaren uppfyller sin återanställningsskyldighet genom att hos den lokala arbets- och näringsbyrån förhöra sig om huruvida den uppsagda arbetstagaren fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

Arbetsintyg

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att på begäran få ett skriftligt arbetsintyg av arbetsgivaren. I arbetsintyget ska antecknas anställningsförhållandets längd samt arten av arbetstagarens arbetsuppgifter (arbetsintyg enligt det kortare formuläret). På arbetstagarens uttryckliga begäran ska arbetsgivaren dessutom i intyget ange orsaken till att anställningsförhållandet upphör samt ge en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande (arbetsintyg enligt det längre formuläret).

Arbetsintyget ska begäras inom 10 år från det anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande ska dock begäras inom fem år från det anställningsförhållandet upphörde. Om det har gått mer än 10 år från det anställningsförhållandet upphörde, ska arbetsintyg om anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art lämnas endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar ska arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett förkommet eller förstört arbetsintyg endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. En arbetsgivare som underlåter att lämna arbetsintyg ska dömas till böter.

Påföljder vid ogrundat upphävande av arbetsavtal

Vid ogrundat upphävande av arbetsavtal tillämpas ett enhetligt ersättningssystem. Ersättningen fastställs enligt samma bestämmelse oberoende av om anställningsavtalet har sagts upp till följd av otillräckliga individuella eller kollektiva grunder eller om arbetsavtalet har hävts med stöd av prøvotid eller en allmän bestämmelse om hävning.

Ersättningsbelopp

Arbetsgivaren kan åläggas att i engångsersättning betala 3-24 månaders

lön, medan maximibeloppet av den ersättning som ska betalas till förtroendemän och förtroendeombud är 30 månaders lön. Bestämmelsen om lägsta ersättningsbelopp tillämpas inte vid sådana uppsägningar som enbart beror på förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser (produktionsmässiga och ekonomiska orsaker samt uppsägning i samband med saneringsförfarande) eller när arbetsavtalet har hävts på basis av prøvotid eller otillräckliga grunder för hävning, men en giltig uppsägningsgrund dock föreligger.

Ersättningsbeloppet bestäms efter en samlad prövning där man beaktar bl.a.

- den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete och inkomstbortfallet
- den tid som återstår av ett arbetsavtal för viss tid
- anställningsförhållandets längd
- arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning
- arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes
- arbetstagarens egen medverkan till att arbetsavtalet upphävdes
- arbetstagarens och arbetsgivarens allmänna situation samt
- andra liknande faktorer.

När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen.

Sammanjämkning av ersättningen och utkomstskyddet för arbetslösa

Vid utdömning av ersättning beaktas bl.a. arbetstagarens inkomstbortfall på grund av arbetslöshet. Arbetsgivarens ersättningsskyldighet minskar inte även om arbetstagaren får inkomstrelaterad dagpenning, grunddagpenning eller arbetsmarknadsstöd under tiden för arbetslöshet. Å andra sidan har arbetstagaren inte rätt att få ersättning av arbetsgivaren till den del arbetslöshetsdagpenningen eller arbetsmarknadsstödet redan anses ha ersatt den skada som orsakats av att anställningsförhållandet upphävdes. Till följd av detta kan domstolen ålägga arbetsgivaren att betala en del av ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten.

9 Allmän skadeståndsskyldighet

Arbetsgivare

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller arbetsavtalslagen ska ersätta arbetstagaren för den skada som däri-genom uppkommit. Arbetsgivarens skadeståndsansvar är ett ansvar *på grund av vållande*.

Arbetsgivaren kan bli ersättningsskyldig om han eller hon bryter mot de skyldigheter som föreskrivs i arbetsavtalslagen eller mot de skyldig-heter som avtalats i arbetsavtal eller kollektivavtal eller som föreskrivs i annan arbetsrättslig lagstiftning, såsom i semester- eller arbetstids-lagen. Arbetsgivaren ska ersätta *skadan fullt* ut, det vill säga hela den skada som åsamkats arbetstagaren genom arbetsgivarens tillväga-gångssätt.

Arbetstagaren

Om arbetstagaren uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter sina skyldigheter enligt arbetsavtalet eller arbetsavtalsla-gen eller i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada, ska arbetsgivaren ersättas för den skada arbetstagaren orsakat enligt de villkor som anges i *skadeståndslagen*.

För att bli ersättningsskyldig ska arbetstagaren ha brutit mot sina skyldigheter *av oaktsamhet* och till följd av det orsakat arbetsgivaren skada. Om arbetstagaren endast gjort sig skyldig till lindrigt vållande ska inget skadestånd dömas ut. Arbetstagarens skadestånd kan också jämkas efter vad som är skäligt.

10 Uthyrning av arbetskraft

Begreppet uthyrning

Med uthyrning av arbetskraft avses ett avtalsbaserat system där uthyr-ningsföretaget mot vederlag ställer sina arbetstagare till kundföreta-gets (användarföretagets) förfogande och arbetet utförs under använ-darföretagets ledning och övervakning.

Vid uthyrning av arbetskraft råder det ett "trepartsförhållande" mellan uthyrningsföretaget, arbetstagaren och användarföretaget. Förhållandet mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget är ett obligations-rättsligt avtalsförhållande mellan två näringsidkare. Arbetstagaren står i anställningsförhållande till uthyrningsföretaget. Mellan arbets-tagaren och användarföretaget föreligger inte något avtalsförhållande. Arbetstagarens skyldighet att utföra arbete i användarföretagets tjänst baserar sig på ett arbetsavtal mellan arbetstagaren och uthyrnings-företaget och på arbetstagarens samtycke till att utföra arbete för användarföretaget.



Fördelning av arbetsgivarskyldigheter

Vid uthyrning av arbetskraft är både uthyrningsföretaget i egenskap av arbetstagarens egentliga arbetsgivare och användarföretaget på grundval av uttryckliga bestämmelser i arbetsavtalslagen och lagen om skydd i arbete ansvariga för arbetsgivarens skyldigheter gentemot hyresarbetstagaren. Uthyrningsföretaget ansvarar som arbetsgivare för de förpliktelser som hänför sig till arbetslagstiftningen och arbetsavtalet, dock så att användarföretaget bär ansvaret för de arbetsgivarskyldigheter som direkt hänför sig till utövandet av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Användarföretaget ska sörja för arbetsförutsättningarna så att den hyrda arbetstagaren kan utföra sitt arbete tryggt och säkert på samma sätt som övriga arbetstagare på arbetsplatsen. Vid utövandet av sin arbetsledningsrätt svarar användarföretaget för att de arbetstider som den hyrda arbetstagaren ska följa i sitt anställningsförhållande under varje enskild arbetsperiod överensstämmer med lagen. Arbetstiderna ska uppfylla bl.a. bestämmelserna om vilotid. Användarföretaget ansvarar också för att arbetstidshandlingarna fylls i på behörigt sätt. Användarföretaget ska förse uthyrningsföretaget med sådana uppgifter som uthyrningsföretaget behöver för att det ska kunna fullgöra sina skyldigheter som arbetsgivare.

Uthyrningsföretagets viktigaste åtagande i anknytning till anställningsförhållandet är skyldigheten att betala lön. Företaget ska betala arbetstagaren den lön som bestämts i arbetsavtalet eller kollektivavtalet jämte semesterersättningar och andra tillägg som anges i lag eller avtal. Till det uthyrande företagets åtaganden hör också att betala de skatter och avgifter som arbetsgivaren är skyldig att betala samt bevilja semester. Till uthyrningsföretagets skyldigheter som arbetsgivare hör också bl.a. att ordna företagshälsovård samt att fullgöra sina förpliktelser enligt lagen om samarbete inom företag.

Minimianställningsvillkor för uthyrda arbetstagare

I arbetsavtalslagen anges minimivillkoren för hyrda arbetstagares anställningsförhållanden. Dessa minimivillkor bestäms i första hand med stöd av ett (s.k. normalt bindande) kollektivavtal som binder *uthyrningsföretaget* enligt lagen om kollektivavtal eller med stöd av ett kollektivavtal som är allmänt bindande för uthyrningsbranschen. Om

ett sådant avtal inte finns, bestäms den hyrda arbetstagarens anställningsvillkor med stöd av antingen ett kollektivavtal som är bindande för *användarföretaget* enligt lagen om kollektivavtal eller i andra hand ett allmänt bindande kollektivavtal som tillämpas i användarföretagets bransch. I dessa fall ska uthyrningsföretaget alltid tillämpa kollektivavtalet för den bransch där arbetstagaren för tillfället arbetar.

Om varken uthyrningsföretaget eller användarföretaget är bundna av kollektivavtal, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

Uthyrda arbetstagares rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget

En uthyrd arbetstagare ska ha rätt till tjänster och gemensamma inrättningar inom användarföretaget på samma villkor som arbetstagare som är anställda i detta företag, om särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl. Användarföretaget är dock inte skyldigt att ekonomiskt understödja uthyrda arbetstagare när de utnyttjar tjänster eller inrättningar.

Tilläggsinformation finns i broschyren Guide om hyrt arbete.

11 Överlåtelse av rörelse

Definition

Med överlåtelse av rörelse avses "överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överläts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlätna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad". Med överlåtelse förstås överlåtelse av en ekonomisk enhet som behåller sin identitet. Bestämmelsen gäller offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. Såsom överlåtelse av rörelse betraktas inte omorganisering av förvaltningsmyndigheter eller överföring av administrativa uppgifter från en förvaltningsmyndighet till en annan.

Varken enligt inhemsk eller enligt EG-domstolens rättspraxis har det ansetts nödvändigt att det finns ett avtalsförhållande mellan överlåtaren och förvärvaren. Det är möjligt att genomföra överlåtelsen även i två steg så att någon utomstående fungerar som förmedlare i överlåtelsen.

Avgörande för i vilken utsträckning kriterierna för överlåtelse blir uppfyllda är om rörelsen överläts i sin helhet i samband med ägarskiftet. Vid en samlad bedömning av huruvida kriterierna är uppfyllda tar man hänsyn till vilket typ av företag eller rörelse det är fråga om, huruvida byggnader, inventarier och liknande materiella tillgångar har överläts, vilket värde de immateriella tillgångarna har haft vid tidpunkten för överlåtelsen, om merparten av personalen har övertagits av den nya arbetsgivaren, om kundkretsen har följt med, hur lika verksamheterna är före och efter överlåtelsen och hur lång tid ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat. Bedömningsgrunderna viktas olika beroende på hurdan affärsverksamhet det är fråga om.

Verkningarna av överlåtelse av rörelse på anställningsförhållandena

Vid överlåtelse av en rörelse övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen till rörelsens nya ägare eller innehavare. Arbetstagarna övergår från anställning hos den överlåtande parten till anställning hos den förvärvande parten och deras anställningsvillkor bibehålls oförändrade oavsett överlåtelsen av rörelsen. Om endast en del av rörelsen överläts gäller övergången de arbetstagare som hör till den del av rörelsen som överläts.

En arbetstagare har inte rätt att ensidigt motsätta sig övergången och stanna kvar i överlåtarens tjänst. En arbetstagare som inte vill övergå i tjänst hos förvärvaren av rörelsen, kan säga upp sitt arbetsavtal att upphöra på dagen för överlåtelsen. Förvärvaren får säga upp arbetsavtal endast på allmänna grunder som har samband med arbetstagarens person eller av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker.

Om arbetstagarens anställningsförhållande inte längre gäller vid tidpunkten för överlåtelsen övergår de rättigheter och skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållandet inte till förvärvaren av rörelsen.

Ett undantag från detta är förvärvarens återanställningsskyldighet som rör också de arbetstagare som överlåtaren har sagt upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Skyldigheten gäller i nio månader efter att arbetsavtalet upphörde.

Ansvarsfördelningen mellan överlåtaren och förvärvaren av rörelsen

Ansvaret för betalningen av arbetstagarnas löner och andra fordringar som hänför sig till anställningsförhållandet övergår från överlåtaren till förvärvaren vid tidpunkten för överlåtelsen. Ansvarsfördelningen mellan överlåtaren och förvärvaren är beroende av när fordringarna förfaller. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar solidariskt för de fordringar till följd av anställningsförhållandet som förfallit till betalning före överlåtelse tidpunkten, om de inte sinsemellan har kommit överens om någon annan fördelning av ansvaret. Förvärvaren av rörelsen ansvarar ensam för de fordringar som förfaller till betalning efter överlåtelsen.

När ett konkursbo överlåter en rörelse ansvarar förvärvaren av rörelsen inte för löner och andra fordringar som hänför sig till anställningsförhållandena, förutom i sådana fall när samma personer på grundval av ägande, avtal eller andra arrangemang utövar eller har utövat bestämmanderätten i den rörelse som har försatts i konkurs och i den rörelse som är mottagare.

12 Arbetsgivarens ansvar vid användning av olaglig utländsk arbetskraft

I 11 a kap. i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet. Syftet med bestämmelserna är att minska drivkraften bakom olaglig invandring och svartarbete och samtidigt skydda olagliga invandrare mot exploatering.

Bestämmelserna i 11 a kap. tillämpas på arbetsgivare som anställer personer från tredjeländer utan giltigt uppehållstillstånd som berättigar till vistelse i Finland. Sådana arbetsgivare har utöver de sedvanliga skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande dessutom ansvar för kostnaderna för återvändande för en arbetstagare som återbördas till hemlandet. Arbetsgivaren har dessutom skyldighet att betala kostnaderna för efterhandsutbetalningar av den inestående lön som skickas till en arbetstagare som återbördats till hemlandet. Rätten till den inestående lönen anses ha uppkommit under de senaste tre månaderna om parterna inte visar annat i fråga om anställningsförhållandets längd. Migrationsverket kan påföra en arbetsgivare som anställt en person som vistas olagligt i landet en påföljdsavgift på högst 30 700 euro (indexförhöjning 2015).

Också uppdragsgivaren till en arbetstagare som anlitat olaglig arbetskraft kan ställas till ansvar när det gäller påföljdsavgift och kostnaderna för återvändande. Uppdragsgivaren kan dock bli skyldig att ersätta kostnaderna för återvändande endast om uppdragsgivaren har medverkat till en olaglig arbetstagares inresa eller vistelse i landet.

13 Lagens framläggning och tillsyn

Framläggning

Varje arbetsgivare är skyldig att hålla arbetsavtalslagens bestämmelser framlagda på arbetsplatsen. En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal är bunden vid ett kollektivavtal är skyldig att hålla kollektivavtalet offentligt framlagt på de arbetsplatser där avtalet i fråga tillämpas. De arbetsgivare som med stöd av bestämmelsen om kollektivavtals allmänt bindande verkan i arbetsavtalslagen är skyldiga att följa åtminstone vad som bestäms om anställningsförhållanden i ett allmänt bindande kollektivavtal för branschen ska hålla detta avtal fritt tillgängligt för arbetstagarna på arbetsplatserna.

Arbetsgivaren kan fullgöra sin framläggningsskyldighet genom att anslå lagtexterna och bestämmelserna i kollektivavtalet på företagets anslagstavla. Skyldigheten anses vara fullgjord om arbetstagarna kan ta del av innehållet i lagen och kollektivavtalen i företagets interna datanät (intranät), på företagets elektroniska anslagstavla eller via webben. Tillgången till författningstexten och avtalsbestämmelserna förutsätter att alla arbetstagare fritt kan använda dator, har tillgång till nödvändiga förbindelser och användarbehörighet för tjänsten i fråga liksom tillräckliga kunskaper för att söka informationen i elektronisk form.

Tillsyn

Arbeterskyddsmyndigheterna som lyder under social- och hälsovårdsministeriet övervakar att lagen följs. Arbeterskyddsmyndigheterna ska utöva tillsynen av att de allmänt bindande kollektivavtalen följs i nära samarbete med de arbetsmarknadsorganisationer som har ingått det allmänt bindande kollektivavtalet i fråga. De arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som har ingått kollektivavtalet har en viktig roll vid tolkningen av innehållet i de enskilda bestämmelserna i det aktuella kollektivavtalet.

Ytterligare information

Lagtexter, regeringspropositioner, allmänt bindande kollektivavtal, författningsöversättningar: www.finlex.fi

- arbetsavtalslag 55/2001
- lag om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan 56/2001
- diskrimineringslag 1325/2014
- lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986
- lag om unga arbetstagare 998/1993
- lag om integritetsskydd i arbetslivet 759/2004
- personuppgiftslag 523/1999
- lag om kollektivavtal 436/1946
- lag om samarbete inom företag 334/2007
- arbeterskyddslag 738/2002
- lag om utstationerade arbetstagare 1146/1999
- beställansvarslag 1233/2006

- sjukförsäkringslag 1224/2004
- skadeståndslag 412/1974

Om utkomsten under familjeledigheter: www.kela.fi

Broschyrer tem.fi, [te-tjänster.fi](http://te-tjanster.fi), t.ex.

- Guide om hyrt arbete
- Integritetsskydd i arbetslivet
- Omställningsskydd för arbetssökande och arbetsgivare

Tillsyn av att arbetslagstiftningen följs: www.tyosuojelu.fi

ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor
PB 32, 00023 Statsrådet
Tel. 029 516 001
www.tem.fi

ANM broschyr 3/2015 (web-broschyr)
ISBN 978-952-327-019-0

Layout: ANM
Juli 2015

