

NY SKYLDIGHET FÖR ARBETSGIVAREN ATT ORDNA UTBILDNING ELLER TRÄNING

Arbetsavtalslagen och lagen om företagshälsovård ändrades i början av 2017 så att arbetsgivaren nu är skyldig att både bekosta utbildning eller träning och under en längre tid än tidigare tillhandahålla företagshälsovårdstjänster för en person som har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Ändringarna har att göra med omställningsskyddet, vars syfte är att göra det snabbare och lättare att hitta ny sysselsättning för en person som har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Skyldigheterna omfattar arbetsgivare som regelbundet har sammanlagt minst 30 anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

I själva omställningsskyddet ingår

- ledighet med lön för den uppsagda för att söka nytt arbete
- sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som ordnas av arbetsgivaren
- förlängd skyldighet att ordna företagshälsovård
- effektiverad information från arbetsgivarens sida
- en handlingsplan som uppgörs i samarbete med personalen
- sysselsättningsprogram som uppgörs i samarbete med arbets- och näringsbyråerna.

I modellen ingår också förhöjt utkomstskydd för arbetslösa då en person deltar i avtalade åtgärder enligt sysselsättningsplanen.

En del av de ovan nämnda stödåtgärderna har varit i kraft längre. Från och med början av året förbättrades omställningsskyddet genom att man lade till möjligheten att delta i utbildning eller träning och använda sig av företagshälsovårdstjänster efter att arbetsplikten upphört. Inom kyrkans område har ett förslag om ändring av kyrkolagen i fråga om skyldigheten att ordna utbildning eller träning framställts för kyrkomötets session i maj. Om kyrkomötet godkänner förslaget, överförs förslaget till den statliga lagstiftningsprocessen. En ändring av kyrkolagen tar som snabbast cirka ett år.

Anvisningar för arbetsgivare finns bl.a. på arbets- och närings tjänsternas sidor under rubriken [Omställningsskyddet ur arbetsgivarens synvinkel](#).

Se även arbetsmarknadsverkets [cirkulär A4/2017](#).

1. Sysselsättningsledighet och sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning för personer som har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker

1.1 När är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla träning eller utbildning?

Sysselsättningsledigheten och den sysselsättningsfrämjande träningen eller utbildningen gäller arbetsplatser där arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda.

Arbetsgivaren är skyldig att

- erbjuda en arbetstagare som har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker
- möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar
- om arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda och
- arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Vid beräkningen av antalet regelbundet anställda beaktas de principer enligt vilka antalet regelbundet anställda beräknas när det bedöms om företaget omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen (se [RP 254/2006 rd](#)).

Arbetsgivaren ska ordna sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning endast för en sådan arbetstagare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt arbetsavtalslagen. En annan förutsättning är att arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har varit anställd hos arbetsgivaren i fråga i minst fem år utan avbrott. Bestämmelsen tillämpas också till exempel i en situation där ett fyra år långt anställningsförhållande som har gällt tills vidare och upphör på grund av uppsägning utan avbrott har föregåtts av ett tidsbundet, oavbrutet och minst ett år långt anställningsförhållande. Avsikten är att oavbrutenheten ska bedömas med beaktande av de principer som fastställs i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Eftersom bestämmelsen tillämpas endast när anställningsförhållandet sägs upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, har arbetstagaren inte rätt till utbildning eller träning när ett tidsbundet anställningsförhållande upphör, även om arbetstagaren skulle ha arbetat i över fem år hos samma arbetstagare med stöd av på varandra följande tidsbundna anställningsförhållanden.

1.2 Hurdan ska träningen eller utbildningen vara?

Utgångspunkten för lagändringen är att de uppsagda arbetstagarnas beredskap för ny sysselsättning bedöms individuellt när träningar eller utbildningar planeras.

Träning eller utbildning kan ordnas:

- antingen i form av en personlig tjänst som erbjuds varje enskild uppsagd eller
- som en tjänst som genomförs i grupp.

Ett krav i fråga om innehållet är att träningen eller utbildningen främjar den uppsagda arbetstagarens möjlighet till ny sysselsättning.

Eftersom ingen detaljerad definition av träning eller utbildning ges i lagen och dess förarbeten, har arbetsgivaren synnerligen stor prövningsrätt i fråga om träningens eller utbildningens innehåll. Det kan vara fråga om träning i att söka arbete eller utbildning som uppdaterar arbetstagarens yrkeskunskap eller utbildning i nya arbetsuppgifter. Även träning eller utbildning som förbättrar arbetstagarens arbetsförmåga eller behörighet på arbetsmarknaden kan anses vara sysselsättningsfrämjande. Arbetsgivaren kan vid behov be arbets- och näringsbyrån om hjälp i övervägandet av hurdan träning eller utbildning arbetstagarna kunde erbjudas.

1.3 Hur definieras träningens eller utbildningens värde?

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara

- a) minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller
- b) den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren.

Alternativet som har det större beloppet väljs.

Som kalkylerad lön används den ordinarie lönen.

Eftersom församlingen har anställda både i arbetsavtals- och tjänsteförhållanden måste hela församlingens personal beaktas när den genomsnittliga lönen beräknas, inklusive de personer som är anställda i tjänsteförhållanden. I praktiken bestäms värdet på träningen eller utbildningen för en lågavlönad arbetstagare oftast enligt personalens genomsnittliga månadsinkomst och värdet för en mer högavlönad arbetstagare enligt personens egen månadsinkomst.

Den genomsnittliga lönen får man genom att

- räkna ihop månadsinkomsterna för tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön och dividera beloppet med antalet personer i arbetsgivarens personal.
- använda den genomsnittliga lönen för arbetstagare med timlön, om arbetstagarens arbetstid varierar.

Om arbetstagarens månadslön varierar, beaktas de principer som används för beräkningen av semesterlönen vid bestämning av lön för träning eller utbildning.

Storleken på deltidsanställda arbetstagares månadslön beräknas på samma sätt som lönen för heltidsanställda och omvandlas inte för att motsvara lön för heltidsarbete. Deltidsanställda arbetstagare beaktas på samma sätt som heltidsanställda i arbetsplatsens personalantal. Därför är det i praktiken så att deltidsanställda arbetstagare i regel minskar den genomsnittliga lönen för arbetstagarna på arbetsplatsen.

1.4 När genomförs träningen eller utbildningen?

Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två (2) månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare.

Arbetstagaren ska känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen när anställningsförhållandet upphör. Det kan till exempel vara fråga om en situation där den anskaffade utbildningen på grund av utbildningsarrangörens tidtabell fortsätter efter tidsfristen. Vägande skäl kan också vara att ingen ändamålsenligt träning eller utbildning är tillgänglig inom ramarna för tidsfristen, den ordnade träningen eller utbildningen är baserad på orsaker som inte beror på arbetsgivaren, arbetstagaren själv uttryckligen vill delta i en viss utbildning eller andra skäl som kan likställas med dessa.

Huvudregeln är att träningen eller utbildningen ska genomföras först efter att uppsägningstiden har gått ut. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan dock komma överens om att träningen eller utbildningen ska genomföras redan under uppsägningstiden.

Den uppsagda personen kan ha karriärplaner som arbetsgivaren kan stödja. Arbetsgivaren kan fullgöra sin skyldighet genom att helt eller delvis bekosta en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har anskaffat.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om något annat arrangemang i stället för träning eller utbildning, är det i regel inte fråga om en sådan periodiserad förmån som avses i 3 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), eftersom arrangemanget grundar sig på lagen. Om värdet på ett arrangemang som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om emellertid överstiger det som arbetsgivaren hade varit skyldig att bekosta enligt arbetsavtalslagen, kan det för den överstigande delen vara fråga om en periodiserad förmån som arbetstagaren erhåller.

1.5 När kan avvikande arrangemang i fråga om träning eller utbildning avtalas med personalen?

Arbetsgivaren och personalen kan komma överens om något annat i fråga om

- bestämningen av träningens eller utbildningens värde
- andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp.

Lokalt kan man i stället för att bestämma träningens eller utbildningens värde till exempel komma överens om att träningen eller utbildningen ska riktas särskilt till personer som har den svagaste beredskapen för ny sysselsättning. Då motsvarar träningens eller utbildningens värde inte nödvändigtvis för alla arbetstagare den personliga månadslönen eller den genomsnittliga månadsinkomsten på arbetsplatsen.

Lokalt kan man också komma överens om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Det kan till exempel vara fråga om ett program för omställningsskydd som arbetsgivaren och personalen har kommit överens om i syfte att försöka hitta nytt arbete till uppsagda, hjälpa dem att grunda egna företag eller fortbilda sig.

Kravet som gäller värdet på träning eller utbildning i ett lokalt avtal eller arrangemangets tidsbegränsning tillämpas inte för arrangemang som grundar sig på ett lokalt avtal.

Ett lokalt avtal ingås mellan arbetsgivaren och personalen. I ett lokalt avtal bestäms personalens representant i enlighet med kyrkans samarbetsavtal. Ett avtal som ingås av en representant för personalen binder alla de arbetstagare som nämnda representant för arbetstagarna ska anses företräda. Den mest naturliga tidpunkten att avtala om träning, utbildning eller andra arrangemang är under samarbetsförhandlingar som gäller personalminskning, även om föreskriften inte omfattar någon tidsbegränsning. Därefter, när den uppsagda arbetstagarens anställningsförhållande har upphört, kan representanten dock inte längre ingå något avtal utan uttrycklig fullmakt.

[Anvisningar om upprättande av ett lokalt avtal](#) kommer att publiceras på arbetsmarknadsverkets webbsidor.

2. Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

Om en arbetsgivare försummar den i arbetsavtalslagen föreskrivna skyldigheten att ordna eller anskaffa sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning, är arbetsgivaren skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats. Det kan till exempel vara fråga om en situation där utbildningens värde är lägre än det som förutsätts i 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. Om det lokalt har avtalats om fastställandet av träningens eller utbildningens värde eller ett alternativt arrangemang i stället för träning eller utbildning, granskas arbetsgivarens försummelse i förhållande till det lokala avtalet.

Den ersättning som arbetsgivaren betalar är i regel inte en sådan periodiserad förmån som avses i 3 kap. 6 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Den överstigande delen kan vara en periodiserad

förmån om ersättningen som betalas ut med anledning av försummelsen emellertid överstiger det belopp som arbetsgivaren hade varit skyldig att betala enligt arbetsavtalslagen eller ett lokalt avtal.

3. Företagshälsovård för en arbetstagare som har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker

Enligt 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård är arbetsgivare skyldiga att ordna företagshälsovårdstjänster för arbetstagare som har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker under sex (6) månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde.

Skyldigheten att ordna företagshälsovårdstjänster

- gäller arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 personer (arbetstagare eller tjänsteinnehavare)
- förutsätter att en person som har sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker har varit anställd i tjänste- och/eller anställningsförhållande hos arbetsgivaren i minst fem år före uppsägningen
- gäller i högst 6 månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde – inte från det att anställningsförhållandet upphörde
- fortsätter inte att gälla om den som sagts upp övergår till en annan arbetsgivare genom ett tjänste- eller anställningsförhållande som gäller tills vidare eller för viss tid i minst sex månader och övergår till att omfattas av företagshälsovården hos den arbetsgivaren (personen ska underrätta arbetsgivaren om detta)
- gäller en person i tjänste- eller anställningsförhållande som har sagts upp 1.1.2017 eller senare

Arbetsgivaren har rätt till normala FPA-ersättningar även för förlängd företagshälsovård som arbetsgivaren ordnar.