

17.2.2017

Till församlingarna

Innehåll: Prövotiden för anställda i arbetsavtalsförhållande blir längre, skyldigheten att återanställa en uppsagd arbetstagare förkortas och en långtidsarbetslös kan anställas för viss tid

Prövotiden för anställda i arbetsavtalsförhållande blir längre, skyldigheten att återanställa en uppsagd arbetstagare förkortas och en långtidsarbetslös kan anställas för viss tid

Arbetsavtalslagen (AAL) har ändrats (RP 105/2016 rd) på så sätt att arbetsgivaren

1. kan tillämpa en provotid på sex månader i anställningen
2. är bunden till en återanställningsskyldighet på fyra månader efter uppsägningen av en anställd i arbetsavtalsförhållande
3. kan anställa en långtidsarbetslös i arbetsavtal för viss tid utan särskilda grunder.

Ändringarna i arbetsavtalslagen trädde i kraft den 1 januari 2017.

Med ändringarna i arbetsavtalslagen strävar regeringen efter att sänka sysselsättningströskeln bland annat genom att främja sysselsättningsmöjligheterna för långtidsarbetslösa och minska arbetsgivarens risker som hänför sig till anställning av nya arbetstagare.

Ändringarna gäller anställda i arbetsavtalsförhållande. Anställda i tjänsteförhållande berörs inte i av ändringarna i AAL i detta skede. Ändringar i kyrkolagen som gäller tjänsteförhållanden är under arbete. Förlängningen av provotiden från 4 till 6 månader inverkar dock inte eftersom provotiden för anställda i tjänsteförhållande redan nu är 6 månader.

1. Prövotiden för anställda i arbetsavtalsförhållande förlängs

Enligt ändringen i 1 kap. 4 § i AAL kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om en provotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader.

Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan provotiden går ut underrätta arbetstagaren om att provotiden förlängts.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prøvotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetsgivaren har anlitat hyrd arbetskraft och vill anställa den hyrda arbetstagaren i samma eller liknande uppgifter efter att anställningsförhållandet upphört, ska den tid som arbetstagaren var uthyrd till användarföretaget dras av från prøvotidens maximilängd.

Under prøvotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Det krävs ingen uppsägningsgrund för att häva arbetsavtalet under prøvotiden. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prøvotiden.

2. Återanställningsskyldigheten förkortas

Tiden under vilken arbetsgivaren är skyldig att återanställa en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt 6 kap. 6 § i AAL förkortas. I övrigt motsvarar innehållet i skyldigheten den tidigare bestämmelsen.

Arbetsgivarens skyldighet att återanställa en uppsagd arbetstagare är fyra månader. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott 12 år, är tiden för återanställande dock sex månader.

3. Arbetsavtal för viss tid kan ingås med en långtidsarbetslös

En ny 3 a § fogas till 1 kap. i arbetsavtalslagen. Enligt paragrafen kan ett arbetsavtal för viss tid ingås utan grundad anledning om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. Om en arbetslös arbetssökande har haft en anställning på högst två veckor utgör detta inget avbrott i arbetslösheten utan även då betraktas anställningen som sammanhängande.

Omständigheter som ska beaktas:

- Den maximala längden på ett arbetsavtal för viss tid som ingås med en långtidsarbetslös utan grundad anledning är ett år.
 - Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alternativt också avtala om högst tre kortare avtal för viss tid, förutsatt att den sammanräknade längden för avtalen inte överskrider ett år. Om ett arbetsavtal för viss tid förlängs ska detta göras inom ett år från det att den första anställningen inleddes.
 - Mellan arbetsavtalen för viss tid kan det finnas avbrott eller till exempel ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts av grundad anledning.
- Arbetsavtalet med en långtidsarbetslös kan ingås för viss tid även om arbetsgivarens behov av arbetskraft skulle vara permanent med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom. i AAL.
- Det anses dock inte finnas någon grund för ett arbetsavtal för viss tid om arbetsgivaren upprepade gånger efter varandra använder arbetsavtal för viss tid.
 - Vid bedömningen av om det finns en grund beaktas antalet använda arbetsavtal för viss tid, deras sammanräknade längd eller den helhet de utgör.
- Bestämmelsen befriar inte arbetsgivaren från skyldigheten att erbjuda deltidsanställda, permitterade arbetstagare eller arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten till äggsarbete.
- När ett arbetsavtal för viss tid inte längre kan förlängas antingen på grund av att den maximala längden på avtalet eller avtalen har nåtts eller på grund av att det är mer än ett år sedan det första avtalet som paragrafen avser ingicks, kan parterna avtala om att arbetet fortsätter
 - med stöd av ett arbetsavtal som gäller tills vidare

- som visstidsanställning av grundad anledning (till exempel ett vikariat, förutsatt att arbetsgivarens behov av arbetskraft inte bedöms som permanent enligt 1 kap. 3 § 3 mom.).

En arbetslös arbetssökande är

- en person som räknas som arbetslös arbetssökande enligt vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.

Arbetsgivaren kan höra sig för vid arbets- och näringsbyrån om lämpliga arbetssökande för en ledig arbetsplats. Arbets- och näringsbyrån skickar uppgifterna om lämpliga personer till arbetsgivarna om de ger sitt samtycke till detta.

Arbetsmarknadsdirektör Vuokko Piekkala

Jurist

Timo von Boehm