

Lag

om ändring av arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 1 kap. 3 § och 3 a § 1 och 3 mom., 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten samt rubriken för 6 §, 5 kap. 4 § och 7 § 2 mom., 6 kap. 1 § 3 mom. och 6 § 1 mom. samt 7 kap. 13 § 4 mom.,

av dem 1 kap. 3 § sådan den lyder i lag 1224/2010, 1 kap. 3 a § 1 och 3 mom. samt 6 kap. 6 § 1 mom. sådana de lyder i lag 403/2023, 2 kap. 4 § 3 mom. 3 punkten samt rubriken för 6 § sådana de lyder i lag 744/2022, 5 kap. 4 § sådan den lyder i lag 204/2017 och 7 kap. 13 § 4 mom. sådant det lyder i lag 950/2025, och

fogas till 2 kap. 6 §, sådan den lyder i lag 744/2022, ett nytt 3 mom. och till 6 kap. 1 § nya 4 och 5 mom. som följer:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Arbetsavtal för viss tid får inte användas upprepat om antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Det förutsätts dock inte någon grundad anledning för att ett arbetsavtal ingås för viss tid om det är fråga om det första anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under de fem år som föregår den tidpunkt då arbetsavtalet ingås. Då behöver arbetsgivaren inte heller bedöma om arbetskraftsbehovet är permanent.

Den maximala längden för ett i 3 mom. avsett anställningsförhållande för viss tid är ett år. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att utreda arbetstagarens möjligheter till fortsatt arbete finns i 2 kap. 6 § och bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete finns i 6 kap. 1 §.

Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren har ingåtts för viss tid i strid med 2—4 mom. ska anses gälla tills vidare. Det är inte tillåtet att på diskriminerande grunder ingå eller underlåta att ingå ett arbetsavtal för viss tid.

3 a §

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

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbetskraftsmyndigheten

RP 199/2025 rd

AjUB 1/2026 rd

RSv 62/2026 rd

har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 2 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

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

2 kap.

Arbetsgivarens skyldigheter

4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Av informationen ska åtminstone framgå

3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingås för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 § 3 mom. avsett arbetsavtal för viss tid som ingås utan grundad anledning eller ett i 3 a § i det kapitlet avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,

6 §

Information om platser som blir lediga och skyldighet att ge information om en tryggare anställningsform

Om ett arbetsavtal för viss tid har ingåtts med arbetstagaren med stöd av 1 kap. 3 § 3 mom., ska arbetsgivaren i stället för det motiverade svar som avses i 2 mom. i denna paragraf före utgången av den tid som avtalats i arbetsavtalet ge en motiverad utredning om möjligheten att fortsätta anställningsförhållandet genom ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller av grundad anledning genom ett arbetsavtal för viss tid. På begäran av arbetstagaren ska utredningen ges skriftligen inom en månad från det att begäran lämnades.

5 kap.

Permittering

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren meddelande om permittering senast sju dagar innan permitteringen börjar. Om det i kollektivavtalet har avtalats om en längre tid för meddelande om permittering än sju dagar får arbetsgivaren och förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller ett samarbetsombud som avses i 5 § 2 eller 3 mom. i samarbetslagen (1333/2021) med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalet avtala om att en tid på minst sju dagar för meddelande om permittering ska iakttas. Avtalet ska ingås skriftligen. Ett avtal om tiden för meddelande om permittering som ingåtts av en representant är bindande för de arbetstagare som representanten anses företräda. Om det enligt ett kollektivavtal som med stöd av denna lag eller lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren är möjligt att ingå lokala avtal om tiden för meddelande om permittering, ska dock 2 kap. 7 a § i denna lag eller 5 a § i lagen om kollektivavtal iakttas vid ingåendet av lokala avtal.

Ett meddelande om permittering ska ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan ges arbetstagaren personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt. Meddelandet anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades. I meddelandet ska grunden för permitteringen samt permitteringsens begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd nämnas.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller har en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses ett meddelande som har skickats per brev eller elektroniskt dock ha getts tidigast den dag som följer på utgången av semestern eller ledigheten.

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

Meddelandet ska delges en representant för de arbetstagare som permitteras.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av sju dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än sju dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år får efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Motsvarande möjlighet gäller också för ett avtal enligt 1 kap. 3 § 3 mom. som har varat minst sex månader.

Arbetsgivaren ska erbjuda en sådan visstidsanställd arbetstagare som avses i 1 kap. 3 § 3 mom. arbete, om arbetsgivaren vid tidpunkten då den tid som har avtalats i arbetsavtalet löper ut överväger att anställa fler arbetstagare för uppgiften i fråga eller för en motsvarande uppgift.

Skyldigheten att erbjuda arbete efter det att anställningsförhållandet upphört varar en tid som motsvarar en tredjedel av längden på det anställningsförhållande som upphört.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela den tidigare arbetstagaren om erbjudande av arbete enligt 4 mom. på den adress som arbetstagaren har uppgett. Arbetsgivaren kan erbjuda arbetet åt en annan person om arbetstagaren inte svarar på arbetsgivarens meddelande inom två veckor från det att meddelandet sändes.

6 §

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare som regelbundet har minst 50 anställda i arbetsavtalsförhållande ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som är arbetsökande i enlighet med lagen om ordnande av arbetskraftsservice, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

7 kap.

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

13 §

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen, 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), 3 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) eller 4 § i lagen om samarbete inom evangelisk-lutherska kyrkan (941/2025). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2026.

Helsingfors den 29 maj 2026

Republikens President

Alexander Stubb

Arbetsminister Matias Marttinen