

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till arbetstidslag och till vissa lagar som har samband med den

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att det stiftas en ny arbetstidslag för att ersätta arbetstidslagen från 1996. Förslaget syftar till att uppdatera arbetstidslagen så att den motsvarar förändringarna i näringsstrukturen och sätten att arbeta samt att göra preciseringar som beror på arbetstidsdirektivet och andra internationella ramvillkor. I fråga om huvudprinciperna följer förslaget samma regleringssätt som den gällande arbetstidslagen. I vissa andra lagar föreslås dessutom i huvudsak tekniska ändringar.

Tillämpningsområdet för arbetstidslagen preciseras särskilt när det gäller arbetstagare som är i ledande ställning eller som annars har möjlighet att besluta om sin arbetstid. Ändringarna påverkar dock inte tillämpningsområdet i någon större grad.

Syftet med de ändringar som föreslås är å ena sidan att säkerställa flexibla arbetstidsarrangemang för olika företags och arbetsgivarsammanslutningars behov, å andra sidan att underlätta samordningen mellan arbete och privatliv för arbetstagarna.

I den föreslagna lagen föreskrivs om en ny arbetstidsmodell, utökad flexitid, för sådant arbete som är oberoende av tid och plats. Vid utökad flexitid beslutar arbetstagaren huvudsakligen själv om sin arbetstid och sitt arbetsställe. Arbetsgivaren i sin tur bestämmer uppgifterna och uppgifternas mål samt den övergripande tidtabellen. Den utökade flexitiden är ett arbetstidsarrangemang som framför allt baserar sig på förtroende mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

I propositionen föreslås en bestämmelse som möjliggör införande av en lagstadgad arbetstidsbank på alla arbetsplatser, oberoende av om det finns bestämmelser om arbetstidsbank i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren. Med arbetstidsbank avses ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet och penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och kombineras.

De ändringar som föreslås med avseende på flexibla arbetstidsarrangemang ökar arbetstidsflexibiliteten för arbetstagare. Genom förslaget utökas också arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om arrangemang för genomsnittlig arbetstid. Bestämmelsen om användningsområdet för periodarbete och nattarbete som utförs regelbundet föreslås bli preciserad så att den bättre motsvarar arbetsmarknadens behov. I lagen föreslås bestämmelser om maximiarbetstid och minimivilotider. Bestämmelserna grundar sig på arbetstidsdirektivet.

Den föreslagna lagstiftningen om arbetstid är fortfarande tvingande rätt, men tillåter dock i stor utsträckning avvikelser från lagen genom arbets- och tjänstekollektivavtal mellan riksfattande arbetsmarknadsparter. Dessutom finns det i den föreslagna lagen bestämmelser om icke-organiserade arbetsgivares rätt att tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som avviker från lagen.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2020.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
INNEHÅLL	2
ALLMÅN MOTIVERING	5
1 INLEDNING.....	5
2 NULÄGE	5
2.1 Lagstiftning och praxis.....	6
2.1.1 Arbetstidslagen.....	6
2.1.2 Bestämmelserna om arbetstiden för anställd motorfordonsförare.....	12
2.1.3 Arbetstidsreglering som inte ingår i arbetstidslagen	13
2.2 Arbets- och tjänstekollektivavtalspraxis	14
2.3 Utveckling av arbetstiden i Finland	15
2.4 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU.....	25
2.4.1 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.....	25
2.4.2 Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden	26
2.4.3 Internationella arbetsorganisationens arbetstidskonventioner.....	30
2.4.4 Europeiska sociala stadgan.....	31
2.4.5 Arbetstidslagstiftningen i vissa länder.....	32
2.5 Bedömning av nuläget	36
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	37
3.1 Målsättning	37
3.2 Alternativ	39
3.3 De viktigaste förslagen.....	41
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	44
4.1 Allmänt	44
4.2 Ekonomiska konsekvenser.....	46
4.3 Konsekvenser för sysselsättningen	53
4.4 Konsekvenser för arbetslivet.....	54
4.5 Konsekvenser för jämställdheten	62
4.6 Övriga samhälleliga konsekvenser.....	66
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	67
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial	67
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats.....	68
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER.....	71
DETALJMOTIVERING	71
1 LAGFÖRSLAG	71
1.1 Arbetstidslag.....	71
1 kap. Tillämpningsområde.....	71
2 kap. Tid som räknas som arbetstid samt beredskap.....	77
3 kap. På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid	81
4 kap. På avtal grundad ordinarie arbetstid.....	88
5 kap. Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete	96
6 kap. Vilotider	107
7 kap. Arbetstidshandlingar	112
8 kap. Bestämmelsernas tvingande natur	116
9 kap. Särskilda bestämmelser.....	123
10 kap. Ikraftträdande.....	126
1.2 Lag om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.....	127
1.3 Arbetsavtalslag.....	127

RP 158/2018 rd

1.4	Semesterlag.....	128
1.5	Lag om utstationering av arbetstagare.....	128
1.6	Lag om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	128
1.7	Lag om unga arbetstagare.....	129
1.8	Lag om utkomstskydd för arbetslösa.....	129
1.9	Lag om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.....	129
1.10	Lag om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.....	129
1.11	Sjukförsäkringslag.....	129
1.12	Lag om försvarsmakten.....	130
1.13	Beredskapslag.....	130
1.14	Lag om yrkesutbildning.....	130
1.15	Lag om djursjukdomar.....	130
2	IKRAFTTRÄDANDE.....	130
3	FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING.....	130
	LAGFÖRSLAG.....	135
	1. Arbetstidslag.....	135
	2. Lag om ändring av lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.....	153
	3. Lag om ändring av 11 a kap. 9 § i arbetsavtalslagen.....	154
	4. Lag om ändring av 2 § i semesterlagen.....	155
	5. Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare.....	155
	6. Lag om ändring av 7 och 9 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	156
	7. Lag om ändring av lagen om unga arbetstagare.....	157
	8. Lag om ändring av 4 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.....	158
	9. Lag om ändring av 4 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.....	158
	10. Lag om ändring av 14 § i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.....	159
	11. Lag om ändring av 8 kap. 11 § och 14 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.....	160
	12. Lag om ändring av 44 § i lagen om försvarsmakten.....	161
	13. Lag om ändring av 93 § i beredskapslagen.....	161
	14. Lag om ändring av 77 § i lagen om yrkesutbildning.....	162
	15. Lag om ändring av 88 § i lagen om djursjukdomar.....	162
	BILAGOR.....	164
	PARALLELLTEXTER.....	164
	2. Lag om ändring av lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.....	164
	3. Lag om ändring av 11 a kap. 9 § i arbetsavtalslagen.....	165
	4. Lag om ändring av 2 § i semesterlagen.....	166
	5. Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare.....	167
	6. Lag om ändring av 7 och 9 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	168
	7. Lag om ändring av lagen om unga arbetstagare.....	169
	8. Lag om ändring av 4 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa.....	171
	9. Lag om ändring av 4 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice.....	172
	10. Lag om ändring av 14 § i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.....	172
	11. Lag om ändring av 8 kap. 11 § och 14 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.....	173
	12. Lag om ändring av 44 § i lagen om försvarsmakten.....	175

RP 158/2018 rd

13. Lag om ändring av 93 § i beredskapslagen	175
14. Lag om ändring av 77 § i lagen om yrkesutbildning.....	176
15. Lag om ändring av 88 § i lagen om djursjukdomar.....	177
BILAGA	178
SAMMANDRAG AV REGERINGSPROPOSITIONENS VIKTIGASTE KONSEKVENSER	
.....	178

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

Arbets-tidsskyddet har traditionellt hört till tvingande rätt. Syftet med regleringen har varit att begränsa oskäligt långa arbetstider per dygn och att tillförsäkra arbetstagare tillräckligt långa vilotider.

Också i den gällande arbetstidslagen (605/1996) är utgångspunkten att bestämmelserna anger den miniminivå som är tvingande. Enligt 39 § är ett avtal som inskränker de förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare ogiltigt, om inte något annat följer av vad denna lag stadgar. Principen om skyddet för arbetstagare har genomförts genom att lagstiftningen ange den miniminivå som är tvingande.

Å andra sidan har de allmänna behoven i arbetslivet och de särskilda behoven inom varje bransch tagits i beaktande i bestämmelser som möjliggör överenskommelse genom kollektivavtal. Lagen ger möjlighet att komma överens om olika slags arbetstidsarrangemang på arbetsplatserna, och således träffa ur verksamhetssynvinkel förnuftiga lösningar. Också på individnivån kan beslut fattas om sådana saker som är av betydelse för individen.

Den gällande arbetstidslagen har utfärdats i början av 1990-talet och den trädde i kraft 1996. Då samlades alla bestämmelser om arbetstiden till en lag och i det sammanhanget upphävdes den gamla arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, lagen om arbetstiden för gårdskarlar, lagen om arbetstiden inom lantbruket och lagen om arbetet i bagerier med undantag av 5 § som gäller den höjda lön som betalas för arbete som utförs mellan kl. 22.00 och kl. 06.

I den gällande arbetstidslagen har också Europeiska unionens råds arbets-tidsdirektiv (93/104/EG, 2000/34/EG och 2003/88/EG) beaktats. Arbets-tidsdirektivet berör nästan alla yrkesgrupper. Utanför direktivets tillämpningsområde lämnas närmast sjöfartssektorn och mobila arbetstagare, som omfattas av egna arbets-tidsbestämmelser på den europeiska nivån. Kör- och vilotider inom den tunga trafiken regleras genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet (körtidsförordningen), tillsynsförordningen 2006/22/EG (förordningen om färdskrivare) som har samband med föregående samt genom direktiv 2002/15/EG om arbetstiden inom den tunga trafiken som tillämpas också på förare som är företagare. Dessutom har de europeiska arbetsmarknadsorganisationerna ingått ett eget avtal om arbetstiden inom den civila luftfarten. Avtalet har satts i kraft genom Europeiska kommissionens direktiv (2000/79/EG).

Under den tid då arbetstidslagen varit i kraft har det skett förändringar inom arbetslivet som inte har varit möjliga att förutse vid beredningen av den gällande arbetstidslagen. Omvärlden i arbetslivet fortsätter dessutom. Detta innebär nya utmaningar för formuleringen av den nya arbetstidslagen. Målsättningen med denna proposition är att uppdatera den gällande arbetstidslagen med tanke på 2020-talet så att den förutser de förändringar som arbets-tidslagstiftningen ska kunna bemöta. Å andra sidan anger bestämmelserna i arbets-tidsdirektivet också fortsättningsvis minimiramarna för regleringen och de ger också möjlighet till flexibilitet i den nationella regleringen.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

2.1.1 Arbetstidslagen

Lagens tillämpningsområde

Arbetstidslagen tillämpas endast på arbete som utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. I arbetstidslagen finns inte någon egen definition på anställningsförhållande, utan tillämpningen av arbetstidslagen baserar sig på ett anställningsförhållande enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Arbetstidslagen tillämpas dessutom på arbete som utförs av en arbetstagare i läroavtalsutbildning.

I 2 § i arbetstidslagen ingår en förteckning över de arbeten och uppgifter som arbetstidslagen dock inte tillämpas på. Utanför lagens tillämpningsområde hamnar bl.a. arbete på vilket särskilda bestämmelser om arbetstid ska tillämpas och arbete som hör till tillämpningsområdet för någon annan arbetstidslag och som genom bestämmelser i nämnda lag har befriats från inskränkningar i arbetstiden. På dessa grunder omfattar arbetstidslagens tillämpningsområde inte sådant arbete som omfattas av sjöarbetstidslagen (296/1976) eller av lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982). Enligt 2 § i arbetstidslagen tillämpas lagen inte heller på arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar eller på arbete som utförs av personer i ledande ställning. Lagens tillämpningsområde omfattar inte heller arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras.

Tid som räknas in i arbetstiden

Bestämmelserna om den tid som räknas in i arbetstiden finns i 2 kap. i arbetstidslagen. I arbetstiden inräknas för det första den tid som faktiskt används till arbete. I arbetstiden räknas för det andra också den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Den tid som används för resa eller färd räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. De dagliga vilotider som anges i arbetstidslagen eller som baserar sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal räknas inte in i arbetstiden, om arbetstagaren under dessa tider obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

I 5 § i arbetstidslagen finns en bestämmelse om beredskapstid. Med beredskapstid avses arbetstagarens avtalsbaserade skyldighet att vara anträffbar i sin bostad eller någon annanstans så att arbetstagaren vid behov kan kallas i arbete. Det är fråga om en sorts larmberedskap. Sådant beredskapstid räknas inte in i arbetstiden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska alltid avtala om beredskap. Arbetstagaren ska få ersättning för beredskapen. När parterna avtalar om beredskap ska de också komma överens om ersättning för beredskapen.

Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra beredskap. Sådana arbeten finns bl.a. inom hälso- och socialvården, räddningsväsendet samt vid tekniska anläggningar. En störningsfri tillgång till tjänster och funktioner av ovan nämnd typ behövs för att medborgarnas liv och hälsa samt egendom och miljö ska kunna skyddas.

Ordinarie arbetstid

Bestämmelserna om ordinarie arbetstid finns i 3 kap. i arbetstidslagen. Enligt den allmänna bestämmelsen i 6 § i arbetstidslagen är den ordinarie arbetstiden högst åtta timmar om dygnet

och 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor. Utjämningsperioden behöver inte motsvara ett kalenderår, utan den kan bestå av vilken 52 veckors period som helst, under förutsättning att volymen av övertidsarbete kan utredas per kalenderår. Om man tillämpar systemet med genomsnittlig arbetstid per vecka ska arbetsgivaren på förhand uppgöra ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det stadgade genomsnittet.

Bestämmelser om möjligheten till exceptionell ordinarie arbetstid finns i 14 § i arbetstidslagen. Om arbetet till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken arbetstagaren ska vara redo för arbete, kan regionförvaltningsverket på de villkor som det fastställer ge dispens från bestämmelserna om ordinarie arbetstid. Också parterna i riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal kan genom avtal avvika från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i motsvarande fall.

I 7 § i arbetstidslagen föreskrivs det om periodarbete. Bestämmelsen möjliggör avvikelse från den i den allmänna bestämmelsen angivna arbetstiden på åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka, så att den ordinarie arbetstiden under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor högst 80 timmar. Periodarbete får tillämpas endast i sådana arbeten som räknas upp i lagrummet och vid de företag, rörelser och inrättningar som nämns där.

Arbetena får organiseras som periodarbete nom polisväsendet samt vid tull-, post-, tele-, telefon- och radioverken. I maskins- och reparationsverkstäderna samt byggnadsarbetena vid nämnda inrättningar ska dock den i den allmänna bestämmelsen angivna arbetstiden tillämpas. Arbetet får ordnas som periodarbete också på sjukhus, vid hälsovårdscentraler, på barndaghem som håller öppet dygnet runt, i sommarkolonier, på vårdanstalter och andra motsvarande anstalter samt i fängelser. Arbete som utförs vid person- och godstransport, kanaler, svängbroar och färjor, arbete som utförs under provkörning av fartyg samt maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen får ordnas i form av periodarbete. Periodarbete får dessutom tillämpas vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar. Också hushållsarbete och arbete i familjedagvård enligt lagen om småbarnspedagogik får ordnas som periodarbete. Periodarbete får dessutom användas i bevakningsarbete, mejerier, inkvarterings- och förplägnadsrörelser, konst- och nöjesetablissemang samt i filmateljéer och filmgranskningsbyråer. Genom regionförvaltningsverkets beslut om dispens kan arbetet ordnas som periodarbete också i sådana fall som inte nämns i förteckningen, om det anses nödvändigt att bevilja dispens. Enligt en utredning som arbets- och näringsministeriet publicerat (Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista, 2010) medför ansökan om dylika dispenser för närvarande en administrativ börda på cirka 1,3 miljoner euro för företagsfältet.

För att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna kan den ordinarie arbetstiden också ordnas så att den under två på varandra följande perioder av tre veckor eller under tre på varandra följande perioder av två veckor är högst 240 timmar. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 128 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 88 timmar.

Arbetsplatsen kan också ha ett system med flextid som innebär att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma den tidpunkt då hans eller hennes dagliga arbete börjar och slutar. Bestämmelser om flextid finns i 13 § i arbetstidslagen. Systemet med flextid framhäver arbetstagarens egen valfrihet. Systemet påverkar inte den ordinarie arbetstidens totala längd. När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om införande av flextid ska de också komma överens om den fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av raster och vilotider

samt om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid systemet med flextid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst tre timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 40 timmar. De sammanräknade överskridningarna av den ordinarie arbetstiden får vara högst 40 timmar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren.

I 15 § i arbetstidslagen finns bestämmelser om avtalsbaserad förkortad arbetstid.

Mertids- och övertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider den ordinarie lagstadgade arbetstiden. Arbetstiden som är kortare än den lagstadgade ordinarie arbetstiden kan basera sig antingen på arbetsavtal eller på kollektivavtal. Inom den offentliga sektorn kan den också basera sig på att tjänsten har inrättats som deltidstjänst eller har genom ett myndighetsbeslut omvandlats till deltidarbete. Övertidsarbete för sin del är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstiden. Den ordinarie arbetstiden kan bestämmas, förutom direkt på basis av lag, dessutom på basis av ett lokalt avtal, kollektivavtal eller dispens.

Mer- och övertidsarbete förutsätter arbetstagarens samtycke. Det är möjligt att komma överens om mertidsarbete också i arbetsavtal. Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

Under en period av fyra månader får övertidsarbetet uppgå till högst 138 timmar, som enligt arbetstidsdirektivet är det maximala antalet övertidstimmar under varje fyramånadersperiod. Övertidsarbetet har begränsats också på årsnivå, så att under ett kalenderår får övertidsarbetet uppgå till högst 250 timmar. Det är dock möjligt att lokalt avtala om högst 80 timmars extra övertidsarbete per kalenderår. Inte heller då får den gräns om 138 timmar som gäller för en fyra månader lång beräkningsperiod överskridas.

För övertidsarbete per dygn ska lönen för en arbetstagare för de första två arbetstimmarerna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent. För övertidsarbete per vecka ska lönen betalas förhöjd med 50 procent.

Mer- och övertidsarbete kan också ersättas med motsvarande ledighet, om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om saken. Längden på den ledighet som motsvarar övertiden bestäms i enlighet med de principer som gäller för övertidsersättningar.

Nödarbete

Nödarbete är sådant arbete som utförs utanför den ordinarie arbetstiden i exceptionella situationer som beror på oförutsedda orsaker. Nödarbete får utföras när en plötslig oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom. Typiskt för nödarbete är att arbetet inte kan skjutas upp till en senare tidpunkt. Nödarbete ger rätt att avvika från bl.a. det maximala övertidsarbetet samt från bestämmelserna om nattarbete, raster, dygnsvila och veckovila.

Nattarbete

Nattarbete är arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6. Nattarbete får utföras endast i sådana fall som räknas upp i lag. Nattarbete får utföras bl.a. i periodarbete, i arbete i tre eller flera skift, i arbete i två skift, dock högst till klockan 1, i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och flygfält, på apotek, vid tidningar och tidskrifter, på nyhets- och bildbyråer samt i arbete som utförs vid andra massmedier och i tidningsutbärning, i service- och reparationsarbeten samt andra arbeten som är nödvändiga för att hålla det normala arbetet igång, på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen, i sågverks torkar, vid uppvärmning av växthus och torkanläggningar, med arbetstagarens samtycke i jordbruksarbete av olika slag och i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten.

Vilotider

Arbets-tidslagen innehåller flera olika bestämmelser om vilotider. Om arbetstagarens arbetstid per dygn är längre än sex timmar, har arbetstagaren rätt till en regelbunden rast på minst en timme per dag. Om arbetstagaren får obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen under rasten, räknas rasten inte i den arbetade tiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om en kortare rast. Rasten ska då i varje fall vara minst en halv timme.

Rasten får inte placeras omedelbart i början eller i slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överskrider 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren om han eller hon önskar det rätt att hålla en extra rast. En sådan extra rast kan vara högst en halv timme och den får hållas först efter åtta timmars arbete.

Under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början har arbetstagaren rätt till en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. I periodarbete ska arbetstagaren ges en oavbruten vilotid på minst nio timmar. Bestämmelserna om dygnsvila tillämpas inte på arbete som utförs under beredskapstid.

Arbetsgivaren och en arbetstagarrepresentant kan med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan kan också förkortas vid systemet med flexitid, där arbetstagaren bestämmer själv tidpunkterna för när han eller hon anländer till respektive avlägsnar sig från arbetsplatsen. I ovan beskrivna situationer, med undantag för systemet med exceptionell ordinarie arbetstid, ska dygnsvilan dock vara minst sju timmar.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det är det möjligt att tillfälligt avvika från bestämmelserna om dygnsvila, dock högst för tre dygnsviloperioder i följd per gång. Avvikelse kan dessutom göras endast i de situationer som räknas upp i lag. Om dygnsvilan har förkortats tillfälligt, ska den vilotid som ges arbetstagaren dock vara minst fem timmar. Arbetstagaren ska dessutom så snabbt som möjligt, dock senast inom en månad, ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan.

Arbetstagaren har rätt till en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet en gång i veckan. Ledigheten ska i mån av möjlighet placeras i samband med söndagen. Semester, söckenhelg, ledighet för utjämning av arbetstiden eller vilken annan sammanhängande ledighet som helst som är minst 35 timmar lång uppfyller kriterierna för ledighet per vecka.

Ledigheten per vecka kan också ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn, dock så att ledigheten uppgår till minst 24 timmar i veckan. I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten per vecka ordnas så att den uppgår i genomsnitt till minst 24 timmar åt gången under en tid av 12 veckor. Också om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan samma förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke till förfarandet. Om den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn, har arbetstagaren inte rätt till en viss ledighet per vecka. Om arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete för att det

normala arbetet ska kunna hållas i gång eller om arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från veckoledigheten.

Om arbetstagaren har arbetat under veckoledigheten, ska arbetstagaren ersättas för den tid som använts till arbete genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som är lika lång som den ledighet som arbetstagaren inte kunnat ta ut. Förlusten av veckoledighet ska ersättas antingen i pengar eller i ledighet.

Söndagsarbete

Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndagar eller kyrkliga helgdagar. Söndagsarbete får utföras om arbetet på grund av sin art utförs regelbundet nämnda dagar eller om arbetstagaren ger sitt samtycke till det. Utan arbetstagarens uttryckliga samtycke kan arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att utföra arbete på en söndag eller en kyrklig helgdag om arbetet på grund av sin art utförs regelbundet nämnda dagar.

För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Ersättningen för söndagsarbete påverkar inte beloppet av den mertids-, övertids- eller nödarbetsersättning som eventuellt betalas till arbetstagaren. Det är inte möjligt att byta ut ersättningen för söndagsarbete mot ledig tid.

Arbetstidslagstiftningens tvingande natur

Arbetstidslagen har sammanlagt 47 paragrafer, och av dem är endast sju av helt tvingande natur. De bestämmelser i arbetstidslagen som är av helt tvingande natur gäller definitionen på mertids- och övertidsarbete, arbetstagarens samtycke som är en förutsättning för utförande av mertids- och övertidsarbete, maximiantalet övertidstimmar, förutsättningarna för nödarbete, tid för väckande av talan, arbetsgivarens bokföringsskyldighet och körjournalen för motorfordonsförare.

I fråga om de övriga bestämmelserna går det att avtala annat genom kollektivavtal eller arbetsavtal inom de gränser som särskilt anges i lag.

I arbetstidslagen har såväl produktionens som arbetstagarnas behov beaktats i och med att både parterna i ett anställningsförhållande och arbetsmarknadsorganisationerna getts möjlighet att komma överens om arbetstiden och förläggningen av den på ett sätt som avviker från bestämmelserna i arbetstidslagen. Det har med andra ord varit möjligt att genom kollektivavtal beakta de särskilda behoven inom olika branscher och företag.

Det är möjligt att genom ett kollektivavtal, som ingås av riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer, på ett sätt som avviker från lag komma överens om den tid som räknas i arbetstiden, beredskapstid, ordinarie arbetstid, flextid och maximum för överskridningar, längden på ett avtal om förkortad arbetstid, ersättningen för mertids- och övertidsarbete och givande av ersättningen i ledighet, hur det att anställningsförhållandet avbryts mitt i utjämningsperioden inverkar på lönen, beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel, utförande av nattarbete i andra än sådana arbeten som avses i 26 § 1 mom., byte av skift och ändring av skift i skiftarbete, nattskift i periodarbete, om raster, ledighet per dygn och ledighet per vecka, söndagsarbete och den höjda ersättning som betalas för det, systemet för utjämning av arbetstiden och om arbetsskiftsförteckning.

Enligt 9 § kan också enskilda arbetsgivare och arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet komma överens om ordinarie arbetstid.

En arbetsgivare som tillämpar kollektivavtal på basis av dess allmänbindande natur kan ingå ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid, om det allmänt bindande kollektivavtalet har en bestämmelse som ger rätt att ingå lokala avtal. Det lokala avtalet ska ingås på ett sätt som bestäms i kollektivavtalet och inom de gränser som anges i det. Avtalet kan ingås av arbetsgivaren och en i kollektivavtalet avsedd förtroendemann, men om det inte har valts en sådan förtroendemann, får avtalet på personalens vägnar ingås av ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud eller en annan företrädare som personalen valt, eller om någon sådan inte finns, de anställda som hör till samma personalgrupp tillsammans. Hela personalen eller en hel personalgrupp kan tillsammans ingå ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid endast genom ett enhälligt beslut. Om det finns endast en arbetstagare på arbetsplatsen kan han eller hon ingå avtalet.

Den tredje nivån av avtal som nämns i arbetstidslagen är ett individuellt arbetsavtal, i vilket man kan avtala bl.a. om införande av flextid (13 §), byte av lönen för mertids- och övertidsarbete mot ledighet samt om kombination av ledigheten med sparad ledighet som avses i semesterlagen (162/2005) (23 §), förlängning av den ordinarie arbetstiden med högst en timme så att den ordinarie arbetstiden jämnas ut till 40 timmar per vecka under en period av fyra veckor och den maximala arbetstiden per vecka är 45 timmar (12 §).

En arbetstagare i ledande ställning samt en arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är att direkt leda eller övervaka arbetet och som inte alls eller endast tillfälligt tar del i det arbete som utförs av de arbetstagare som står under hans ledning eller uppsikt får dock avtala om att ersättningarna för mertids-, övertids- och söndagsarbete betalas som en särskild månadersättning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att ersättningen för s.k. inledande och avslutande arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden betalas som en särskild ersättning som till sin nivå ska motsvara övertidsersättningen.

Myndigheter

Arbetskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av arbetstidslagen. Arbetskyddsmyndigheten utövar också tillsyn över lokala avtal om ordinarie arbetstid som baserar sig på ett allmänbindande kollektivavtal.

Arbetsrådet kan på skriftlig begäran av parter som anges i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetskyddet (400/2004) avge utlåtanden bl.a. i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av arbetstidslagen. En skriftlig begäran om utlåtande över tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen kan göras av alla domstolar, regionförvaltningsverk, arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisation, statens arbetsmarknadsverk, kyrkans arbetsmarknadsverk, kommunala arbetsmarknadsverket, Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

Regionförvaltningsverket kan på ansökan bevilja rätt att avvika från den ordinarie arbetstiden enligt 6 § i arbetstidslagen, att tillämpa periodarbetstid också i annat arbete och vid annan inrättning än vad som anges i 7 § i arbetstidslagen, att utföra nattarbete på grund av arbetets tekniska natur eller annan speciell orsak, att avvika från bestämmelsen i 27 § om att skiften i skiftarbetet ska avlösa varandra regelbundet och om befrielse från skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning. Omprövning av ett beslut som regionförvaltningsverket har fattat i ett ärende som gäller dispens kan begäras skriftligen hos arbetsrådet. I beslutet får ändring inte sökas genom besvär. Den som söker dispens ska inlämna begäran om omprövning inom 30 dagar från delfäendet av beslutet och annan sökande av omprövning inom 30 dagar från det att beslutet eller kopian av det har framlagts till påseende på arbetsplatsen. Begäran om omprövning ska ges in till arbetsrådet. Ändring i ett beslut av arbetsrådet som meddelats med anledning av begäran om omprövning söks genom skriftliga besvär hos arbetsdomstolen.

2.1.2 Bestämmelserna om arbetstiden för anställd motorfordonsförare

Bestämmelser om motorfordonsförarnas arbetstid finns både i arbetstidslagen och på EU-nivån i Europaparlamentets och rådets förordning om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (nedan *kör- och vilotidsförordningen*). Arbetstiden för motorfordonsförare omfattas dessutom av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (nedan *vägarbetsdirektivet*). Också de allmänt bindande kollektivavtalen i branschen innehåller närmare bestämmelser om arbetstiden för arbetstagare. Regleringen utgör en integrerad helhet som bör betraktas som sådan i detta sammanhang.

På det nationella planet tillämpas arbetstidslagen på samtliga motorfordonsförare som står i ett anställningsförhållande, om inte något annat föreskrivs i lag. På basis av 2 § 2 mom. i arbetstidslagen tillämpas inte arbetstidslagens bestämmelser om motorfordonsförarens dagliga raster, dygnsvila, ledighet per vecka och om undantagen från dessa inte alls på arbetet för sådana motorfordonsförare på vilka EU:s kör- och vilotidsförordningen tillämpas, eftersom kör- och vilotidsförordningen innehåller täckande bestämmelser om vilotiderna för de förare som omfattas av förordningens tillämpningsområde.

I 8 § i arbetstidslagen regleras en motorfordonsförares totala arbetstid oavsett om det är fråga om körande eller annat arbete i samband med den egentliga arbetsuppgiften, såsom lossnings- eller lastningsarbete. I kör- och vilotidsförordningen å sin sida föreskrivs om den maximala körtiden. När författningarna tillämpas parallellt är det viktigt att beakta bestämmelsernas olika syften. Detta innebär i praktiken att om förarens arbete består endast av körande, bestäms den maximala arbetstiden enligt kör- och vilotidsförordningen, medan arbetstidslagens bestämmelser har betydelse i sådana fall då förarens arbetsuppgifter utöver körande också omfattar andra funktioner. Bestämmelserna i arbetstidslagen tillämpas i deras helhet också om transportarbetet inte alls omfattas av kör- och vilotidsförordningen.

Arbetstiden för en motorfordonsförare kan ordnas som periodarbete enligt 7 § i arbetstidslagen. I de viktigaste kollektivavtalen inom branschen har det avtalats om den maximala arbetstiden för motorfordonsförare på ett sätt som avviker från 8 §. Den ordinarie arbetstid som fastställts i kollektivavtal är 80 timmar under en period av två veckor.

Enligt 28 § 3 mom. i arbetstidslagen ska motorfordonsförare för varje arbetsperiod om 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar (daglig vilotid). Enligt kör- och vilotidsförordningen ska pauserna under körningen ordnas i enlighet med förordningen. Arbetstidslagens bestämmelse om en motorfordonsförarens dagliga vilotid tillämpas också på arbetet för en sådan förare på vilken kör- och vilotidsförordningen tillämpas. Föraren ska tillämpa den pausregel som är primärt tillämplig. Pauserna enligt olika bestämmelser kan också överlappa varandra.

I 30 § i arbetstidslagen föreskrivs om motorfordonsförarens dygnsvila och i 31 § om ledighet per vecka. I de viktigaste kollektivavtalen inom branschen har det avtalats om motorfordonsförarnas vilotider på ett sätt som avviker från arbetstidslagen. Bestämmelserna om vilotider är enhetliga med kör- och vilotidsförordningens bestämmelser om vilotider.

Arbetarskyddsmyndigheternas övervakning sker så att de ber att få se kopiorna av arbetstidsbokföringen och andra handlingar som gäller arbetstiden, körjournalen och i fråga om kör- och vilotider bandupptagningar från färdskrivaren och förarkortet.

Så som tidigare konstaterats ska EU:s reglering tas i beaktande vid ordnandet av motorfordonsförarnas arbetstider. Vägarbetsdirektivets tillämpningsområde omfattar alla mobila arbetstagare inom vägtrafikbranschen, också självständiga förare som omfattas av kör- och vilotidsförordningen och av den europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (FördrS 66/1999, nedan *AETR-överenskommelsen*). Direktivet kompletterar bestämmelserna i kör- och vilotidsförordningen samt i AETR-överenskommelsen. Vägarbetsdirektivets bestämmelser gäller bl.a. den maximala arbetstiden per vecka, pauser, vilotider och nattarbete. Enligt direktivet är det också möjligt att göra avvikelse från bestämmelserna om den maximala arbetstiden per vecka och nattarbete. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om arbetstidsbokföring, sanktioner samt om rätten att anta nationella bestämmelser och föreskrifter som är mindre stränga än direktivets.

Vägarbetsdirektivets tillämpningsområde är detsamma som kör- och vilotidsförordningens. Av det överlappande tillämpningsområdet följer att det finns transporter (tillämpningsområdet för kör- och vilotidsförordningen och de talrika undantagen från det) och mobila arbetstagare som inte omfattas av någondera rättsakten och på vilka det allmänna arbetstidsdirektivet 2003/88/EG och den nationella lagen och dess bestämmelser om motorfordonsförare tillämpas. Exempelvis på taxitransporter, dvs. persontransporter med personbil, tillämpas arbetstidsdirektivet 2003/88/EG och nationellt arbetstidslagen i dess helhet. Dessa transporter omfattas inte av kör- och vilotidsförordningen, och branschen saknar också ett allmänt bindande kollektivavtal.

	Transporter som omfattas av kör- och vilotidsförordningen 561/2006/EG	Transporter som inte omfattas av kör- och vilotidsförordningen 561/2006/EG
Vägarbetsdirektivet 2002/15/EG	tillämpas	tillämpas inte
Arbetstidsdirektivet 2003/88/EG	tillämpas inte	tillämpas

Vägarbetsdirektivet har i Finland för arbetstagarnas del genomförts med arbetstidslagen och de allmänt bindande kollektivavtal som gäller olika branscher (kollektivavtal som gäller lastbilsbranschen, busspersonalen samt tankbils- och oljeproduktsbranschen samt verksamheter i samband med dem).

Vägarbetsdirektivet möjliggör avvikelse från den maximala arbetstid som fastställs i direktivet samt från bestämmelserna om nattarbete. I Finland har arbetsmarknadsparterna på basis av arbetstidslagen kommit överens om undantag från de centrala allmänt bindande kollektivavtal som gäller branschen bl.a. för att möjliggöra nattliga stamtransporter på landsvägarna.

2.1.3 Arbetstidsreglering som inte ingår i arbetstidslagen

Arbetslagstiftning som tillämpas på arbete till sjöss

I anställningsförhållanden som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om sjöarbetsavtal bestäms arbets- och vilotiderna enligt sjöarbetslagstiftningen eller lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart. Den lagstiftning som tillämpas på anställningsförhållanden inom sjöfarten baserar sig långt på bestämmelserna i ILO:s sjöarbetskonvention och EU:s direktiv om arbete till sjöss. På arbete till sjöss tillämpas inte bestämmelserna i arbetstidslagen.

Arbetstidsbestämmelser som tillämpas på tjänstemän vid försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet

I 2 § 1 mom. 10 punkten i arbetstidslagen föreskrivs att lagen inte tillämpas på arbete som utförs av tjänstemän vilka omfattas av tillämpningsområdet för lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970) eller arbete som utförs av tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet, om inte något annat stadgas genom förordning. I 2 § i förordningen om arbetstiden för statstjänstemän (822/1996) föreskrivs särskilt vilka tjänstemän vid försvarsmakten som omfattas av arbetstidslagen. Majoriteten av tjänstemännen vid försvarsmakten omfattas av lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.

Tjänstemännen vid gränsbevakningsväsendet står helt utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. Deras arbetstid bestäms enligt det tjänstekollektivavtal som tillämpas inom branschen.

Gränsbevakningsväsendet liksom också försvarsmakten omfattas av mycket täckande tjänstekollektivavtalsbestämmelser om arbetstid. Båda har sina egna avtal om arbetstiden. Dessa motsvarar i huvudsak statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstiden som allmänt tillämpas inom staten, men innehåller dessutom bestämmelser om bl.a. militärövningar, arbetstiden i samband med dem samt om ersättningar. Branscherna har dessutom egna tillämpningsbestämmelser genom vilka arbetstidsskyddet har ökat så att det så långt som möjligt motsvarar bestämmelserna i arbetstidslagen.

Tjänstemän som genom förordningen om arbetstiden för statstjänstemän har lämnats utanför arbetstidslagens tillämpningsområde

Enligt 1 § 1 punkten i förordningen om arbetstiden för statstjänstemän tillämpas arbetstidslagen inte på arbete som utförs av en statstjänsteman i utrikesrepresentationen. På tjänstemännen i utrikesrepresentationen tillämpas dock statens tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstiden. Paragrafens 2—5 punkter gäller uppgifter inom domstolsväsendet och uppgifter som har ett nära samband med dem. Sådana uppgifter är uppgifter som ledamot och föredragande samt uppgifter som åklagare och rättsbiträde. Enligt paragrafens 5 punkt tillämpas arbetstidslagen inte heller i utmätningsmannan- eller stämningsmannauppgifter. De ovan nämnda uppgifterna omfattas inte heller av något arbetstidsavtal. Deras arbetstid har alltså inte definierats och den tid som används till arbetet följs inte heller. De uppgifter som nämns i 1 § 6 punkten har överförts till affärsverk och bolag att utföras i arbetsavtalsförhållande, och därför har detta inte längre någon praktisk betydelse.

Arbetstidsförordningen för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland

Enligt 1 § i arbetstidsförordningen för evangelisk-lutherska kyrkan i Finland (33/1998) tillämpas arbetstidslagen inte på tjänsteinnehavares arbete som direkt gäller förkunnelse-, fostrings-, undervisnings-, missions- och diakoniarbete inom den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland, i en församling eller i en kyrklig samfällighet. På personalen i arbetsavtalsförhållande tillämpas däremot bestämmelserna i arbetstidslagen med de begränsningar som anges i lag.

2.2 Arbets- och tjänstekollektivavtalspraxis

I 9 och 40 § i den gällande arbetstidslagen finns bestämmelser om rätten att genom arbets- och tjänstekollektivavtal avvika från arbetstidslagens annars tvingande bestämmelser. I arbetstidslagen ges också ganska omfattande rättigheter att avvika från lagens annars tvingande bestämmelser. Avtalsrätt i fråga om ordinarie arbetstid har också en enskild arbetsgivare, vilket

innebär att det är möjligt att till denna del också avtala om arbetsgivarspecifika arrangemang kring den ordinarie arbetstiden.

I de riksomfattande kollektivavtalen har avtalsmöjligheten använts i ganska stor utsträckning och därigenom har branschspecifika tillämpningslösningar åstadkommits. Bestämmelserna om arbetstid hör till de viktigaste områdena i kollektivavtalen inom samtliga branscher.

De riksomfattande avtalsparterna har också ganska ofta överlåtit bestämmanderätten angående arbetstiden till lokala parter, som har kunnat avtala om lokala lösningar inom de gränser som anges i kollektivavtalet. Antalet klausuler som tillåter lokala avtal, deras innehåll och omfattning varierar dock kollektivavtalsvis och branschvis. Kollektivavtalet för teknologiindustrin har de mest omfattande klausuler som gör det möjligt att avtala något annat, medan möjligheterna till arbetsplatspecifika avtal enligt kollektivavtalet för livsmedelsbranschen är betydligt mindre.

I det konkurrenskraftsavtal som de centrala organisationerna på arbetsmarknaden ingått uttryckte de centrala organisationerna att de är överens om att man i kollektivavtalen bör främja lokala avtal och i det sammanhanget förbättra verksamhetsförutsättningarna för personalens representanter. Centralorganisationerna betraktar det som viktigt att parterna i kollektivavtalen förhandlar om hur förutsättningarna för lokala avtal kan förbättras i branschvisa kollektivavtal. Vid kollektivavtalsförhandlingarna våren 2016 intogs bestämmelser om arbetstidsbank i 56 kollektivavtal, och möjligheten att avtala om arbetstiden ökades i 65 kollektivavtal. I anslutning till konkurrenskraftsavtalet avtalades dessutom om förlängning av arbetstiden, ofta på ett sätt som kan avtalas lokalt.

2.3 Utveckling av arbetstiden i Finland

Praxisen i fråga om arbetstider har blivit mer mångsidig och håller på att bli ännu mångsidigare och mer differentierad inom samtliga arbetsgivarsektorer. En viktig orsak är den ökade konkurrensen gällande produktions- och servicefunktionerna, som beror på både globaliseringen och nationella orsaker och som medför krav på att arbetstiderna anpassas efter växande behov.

Finländska företags dotterbolag och samarbetspartner har verksamhet överallt på jordklotet vilket innebär att arbete också utförs alla tider under dygnet. Också det finländska samhället har i viss utsträckning omvandlats till ett samhälle som är öppet 24 timmar sju dagar i veckan. Fria öppettider inom handeln är ett exempel på den utveckling som beskrivits ovan. Behovet att utföra och låta utföra arbete i olika perioder och under olika tider på dygnet har således ökat.

Arbetstiden har traditionellt reglerats genom tvingande lagstiftning och riksomfattande arbetskollektivavtal och tjänstekollektivavtal. På 1990-talet började avtal om arbetstidsarrangemang i allt större omfattning ingå på arbetsplatsnivå. Detta möjliggjordes av både 1996 års arbetstidslag och de förbundsspecifika kollektivavtal som ingicks med stöd av den och de klausuler i avtalen som accepterade lokala parter som avtalspart. Det hur allmänt det är med lokala avtal är dock varierat inom olika branscher. Lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal utgör också i fortsättningen grunden för arbetsplatspecifika avtal.

Å andra sidan har bestämmandet av arbetstiden i viss mån överförs och håller också fortsättningsvis på att överföras till ”marknaden”. Utöver lokala avtal håller de möjligheter datatekniken erbjuder (distansarbete, tillgänglighet), det konkurrensmässiga och ekonomiska trycket på arbetsorganisationerna, den ökade andelen tjänstemän av arbetskraften och arbetstagarnas olika förväntningar på att bryta ner de traditionella och enhetliga paradigmer som tidigare till-

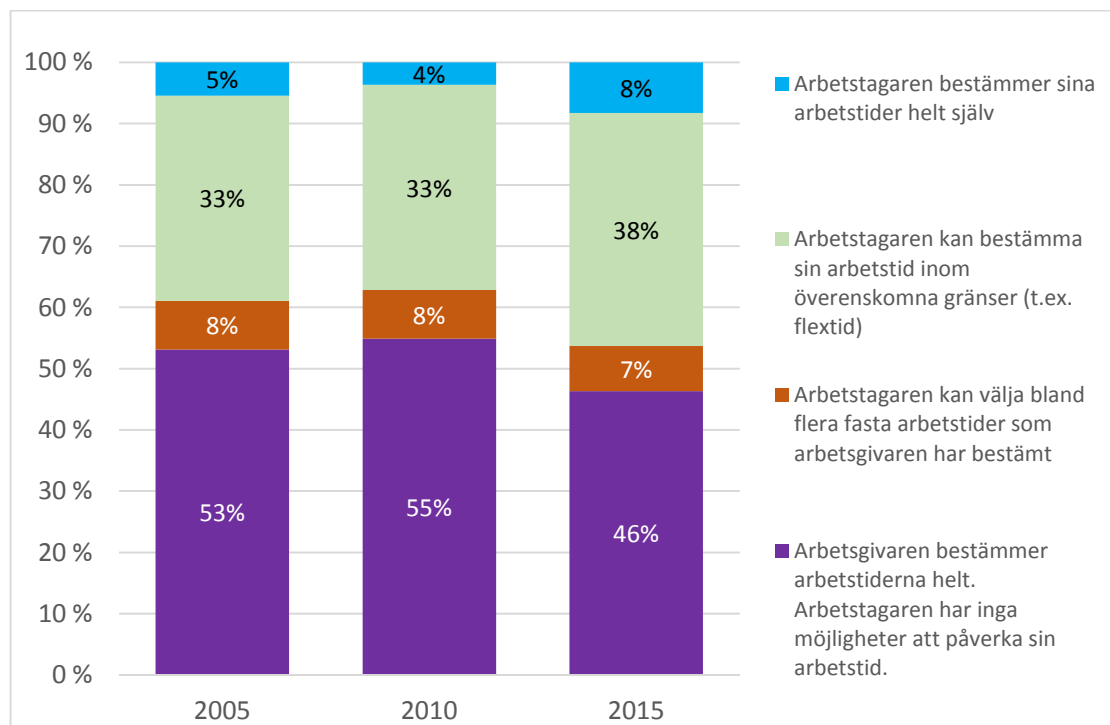
lämpats i fråga om arbetstiden. Enligt arbets- och näringsministeriets arbetslivsbarometer har exempelvis distansarbete ökat med cirka en tredjedel åren 2012–2016. År 2016 distansarbetade minst var femte löntagare månatligen. Flexibla arbetstidsarrangemang bland arbetstagarna ökade mellan åren 2006 och 2016 från 60 procent till 70 procent av löntagarna. I ett splitttrat servicesamhälle kan arbetstiden inte längre regleras på samma sätt som i ett homogent industrisamhälle. Produktions- och serviceverksamheten måste ha anpassats efter marknadens behov, vilket samtidigt har betytt krav på flexibilitet i fråga om arbetstiden.

Också arbetstagarnas personliga behov när det gäller samordningen av arbete och familjeliv har talat för ökning av möjligheterna till flexibla arbetstidsarrangemang i lagstiftningen. Exempelvis har sådana flexitidsarrangemang där arbetstagaren får bestämma tidpunkten för när han eller hon anländer till arbetsplatsen respektive lämnar arbetsplatsen i betydande grad ökat arbetstagarens möjligheter att kombinera arbete och privatliv. Enligt den europeiska arbetsplatsundersökningen (Riedmann, m.fl. 2010) erbjuder åtta av tio företag i Finland sin personal någon sorts flexibilitet i arbetet. Den allmännaste arbetstagarorienterade formen av flexibilitet är flextid, som betyder att arbetstagaren inom vissa gränser kan inverka på när han eller hon anländer till arbetet och avlägsnar sig från arbetsplatsen. Den flexibla arbetstiden är vanligen förenad med en arbetstidsbank och därigenom en möjlighet att utnyttja saldoledigheter. Flextiden omfattar också majoriteten av personalen i de företag där flextid tillämpas. Enligt Statistikcentralens arbetsmiljöundersökning (2013) anser 59 procent av kvinnorna och 66 procent av männen att de åtminstone med en halvtimme kan påverka tidpunkten för när de anländer till arbetsplatsen och när de lämnar arbetsplatsen efter en arbetsdag. Å andra sidan upplevde endast 33 procent av löntagarna år 2013 att de i tillräckligt hög grad med tanke på sina behov kan påverka tidpunkten när de anländer till arbetsplatsen och när de avlägsnar sig från den. Betraktat enligt kön upplevde 39 procent av männen och endast 29 procent av kvinnorna att deras arbetstidsarrangemang var tillräckligt flexibla. Dessutom har andelen arbetstagare som kan påverka sina arbetstider kvarstått nästan oförändrad hela 2000-talet, trots att de möjligheter som tekniken erbjuder uttryckligen under de senaste 15 åren utvecklat arbetet i en riktning där den i allt högre grad är oberoende av från tid och plats. Enligt arbetslivsbarometern 2016 skulle så många som 70 procent av löntagarna kunna påverka den tidpunkt för när de anländer till arbetsplatsen och när de lämnar arbetsplatsen.

Av diagram 1 framgår hur löntagarnas arbetstidsarrangemang fördelar sig i Finland enligt en europeisk undersökning om arbetsvillkor. I den europeiska undersökningen om arbetsvillkor som gjorts av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) har arbetslivsarrangemangen delats in i fyra klasser. I klass ett bestämmer arbetsgivaren arbetstiderna helt, vilket betyder att arbetstagaren inte har någon möjlighet att påverka sina arbetstider. Åren 2005 och 2010 omfattades över hälften av löntagarna av sådana icke-flexibla arbetstidsarrangemang. År 2015 var motsvarande andel litet under hälften, vilket stöder påståendet att mer flexibla arbetstidsarrangemang har blivit vanligare i Finland. I den andra klassen av flexibilitet ingår å sin sida personer som kan välja bland flera fasta arbetstider som arbetsgivaren bestämt. Under tio procent av arbetstagarna omfattas årligen av arbetstidsarrangemang av klass två. Inom klass tre kan arbetstagaren inom överenskomna gränser bestämma sina arbetstider. Till klass tre hör således också dem som har flextid, och vars andel enligt diagram 1 under samtliga år då undersökningen pågick överskred 30 procent. År 2015 var deras andel den största, dvs. strax under 40 procent. Inom klass fyra bestämmer arbetstagaren sin arbetstid helt självständigt, dvs. åtnjuter hundra procentig arbetstidsautonomi. Åren 2005 och 2010 var deras andel cirka fem procent av löntagarna, men år 2015 var andelen redan nästan tio procent.

Observationerna i samband med den europeiska undersökningen om arbetsvillkor stöder påståendet att arbetstagarorienterad flexibilitet i fråga om arbetstider har blivit vanligare i Finland. Enligt en grov indelning omfattades cirka 46 procent av löntagarna i Finland år 2015 av flexibla arbetstidsarrangemang. Andelen fås genom att man räknar ihop andelarna för dem

som har flextid och för dem som bestämmer självständigt sina arbetstider. Skillnaden jämfört med 2005 är sju procent, vilket ligger nästan helt i linje med Statistikcentralens bedömningar om utvecklingen av flexibel arbetstid i Finland på basis av undersökningen om arbetsförhållanden (Sutela och Lehto 2014). Å andra sidan ger den europeiska undersökningen om arbetsvillkor en mer pessimistisk bild av andelen löntagare som omfattas av arbetstagarorienterade arbetstidsarrangemang än Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden eller arbetslivsbarometern. Enligt Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden omfattades över 60 procent av löntagarna åren 2008 och 2009 av flexibla arbetstidsarrangemang. Skillnaden kan delvis bero på olika frågeställningar i olika undersökningar om arbetsförhållandena.

Diagram 1. Arbetstidsarrangemang i Finland (Europeiska undersökningen om arbetsvillkor)

Av tabell 1 framgår att andelen löntagare som omfattades av icke-flexibla arbetstidsarrangemang var både i Finland och i Sverige större än i Norge år 2015. Å andra sidan var andelen arbetstagare som hade flexitid den minsta i Finland. I Sverige var antalet löntagare som omfattas av icke flexibla arbetstidsarrangemang lägst. I Sverige kunde endast 33 procent av männen och 35 procent av kvinnorna inte påverka sina egna arbetstider. Skillnaden mot Finland är i genomsnitt 12,5 procent.

År 2015 hade en nästan lika stor andel av löntagarna i Sverige och i Norge flexitid. Finlands andel avviker från dem i fråga om både män och kvinnor. Å andra sidan var andelen löntagare som själv får bestämma sina arbetstider minst i Norge i fråga om både män och kvinnor.

Skillnaderna mellan könen framhävs för de löntagares del som själva får bestämma sin arbetstid. Endast sex procent av kvinnorna i Finland upplevde att de helt kan bestämma sin arbetstid när motsvarande andel av männen var 12 procent. Också i Sverige framhävs en motsvarande skillnad. Kvinnornas andel å sin sida är större i fråga om sådana arbetstidsarrangemang där arbetstagaren kan välja bland flera fasta arbetstider som arbetsgivaren bestämt.

De skillnader mellan könen som framgår av tabell 1 ligger i linje med de observationer som gjordes i samband med Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden. Enligt Sutela och Lehto (2014) har kvinnorna i Finland åren 1984–2013 haft betydligt sämre möjligheter att påverka sina arbetstider än männen. Skillnaden mellan kvinnor och män har inte heller minskat utan tvärtom ökat något.

Skillnaderna mellan Finland och Sverige begränsar sig inte enbart till några yrkes- och verksamhetsområden. Sverige har i högre grad flexibla arbetstider jämfört med Finland inom nästan alla yrkeskategorier och näringsgrenar. I Sverige har exempelvis endast 60 procent av såd-

ana process- och transportarbetare som utför presterande arbete helt bestämda arbetstider medan motsvarande andel i Finland är cirka 68 procent. Skillnaden mellan Finland och Sverige är i samma storleksklass också i fråga om sakkunnigarbete.

Tabell 1. Flexibla arbetstidsarrangemang enligt kön i Finland, Sverige och Norge (Europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2015)

		Finland	Sverige	Norge
Arbetsgivaren bestämmer arbetstiderna helt. Arbetstagaren har inga möjligheter att påverka sin arbetstid.	Män	46 %	33 %	37 %
	Kvinnor	47 %	35 %	41 %
Arbetstagaren kan välja bland flera fasta arbetstider som arbetsgivaren har bestämt.	Män	5 %	7 %	10 %
	Kvinnor	9 %	9 %	11 %
Arbetstagaren kan bestämma sin arbetstid inom överenskomna gränser (t.ex. flexitid).	Män	37 %	44 %	45 %
	Kvinnor	38 %	46 %	43 %
Arbetstagaren bestämmer sina arbetstider helt själv.	Män	12 %	16 %	8 %
	Kvinnor	6 %	10 %	5 %

Största delen av de finländska löntagarna har alltså möjlighet att åtminstone i viss utsträckning påverka sina arbetstider. Av tabell 2 framgår att de som i största utsträckning får bestämma sin arbetstid är chefer, av vilka 23 procent uppgett att de helt kan bestämma över sin arbetstid och 66 procent kan bestämma sin arbetstid inom överenskomna gränser. I Finland omfattas de högsta cheferna enligt den gällande lagen inte av arbetstidslagens tillämpningsområde. En hög ställning på arbetsplatsen kan också redan i sig innebära en möjlighet att fritt bestämma sin arbetstid. Å andra sidan upplever 11 procent av cheferna att de inte alls kan påverka sin arbetstid. En del av cheferna kan uppleva att de är så flexibla i fråga om sina arbetsuppgifter att någon möjlighet att bestämma sina arbetstider i verkligheten inte existerar.

När det gäller hög grad av flexibilitet i arbetstidsarrangemangen kommer sådana specialsakkunniga som utför krävande expertarbete och informationstekniskt arbete på andra plats. Enligt tabell 2 kan hälften av de specialsakkunniga bestämma sina arbetstider inom avtalade gränser, och åtta procent kan bestämma sina arbetstider helt själv. Å andra sidan upplever en så stor andel som 37 procent av de specialsakkunniga att de inte alls kan påverka sin arbetstid, och sex procent omfattas av andra fasta arbetstidsarrangemang. Exempelvis i Sverige upplever endast cirka 20 procent av de specialsakkunniga att de inte alls kan påverka sin arbetstid. Många specialsakkunniga arbetar med uppgifter där arbetet i vanliga fall inte är bundet vid tid eller plats. Observationen om skillnaderna mellan Sverige och Finland i arbetstidsarrangemangen för specialsakkunniga stöder uppfattningen att tillämpningen av arbetstagarorienterad arbetstidsflexibilitet som personalstrategi ännu inte uppnått den maximala nivån.

Av tabell 2 framgår det att arbetstagarna inom service- och försäljningsuppgifter har de minst flexibla arbetstidsarrangemangen. Till servicearbetare hör exempelvis skiftesarbetande sjukskötare och närvårdare. Den föreslagna utvidgningen av gränserna för flexitid, arbetstidsbanken eller den nya utökade flexitiden ser inte ut att ha några betydande inverknings på denna grupp av arbetstagare.

Av process- och transportarbetarna upplever en så stor andel som 68 procent att de inte kan påverka sin arbetstid. Utökningen av flextiden påverkar alltså inte huvudparten av dem. En motsvarande andel i Sverige är litet under 60 procent, vilket likaså kan stöda påståendet att Finland ligger efter Sverige när det gäller utnyttjande av arbetstagarorienterad flexibilitet.

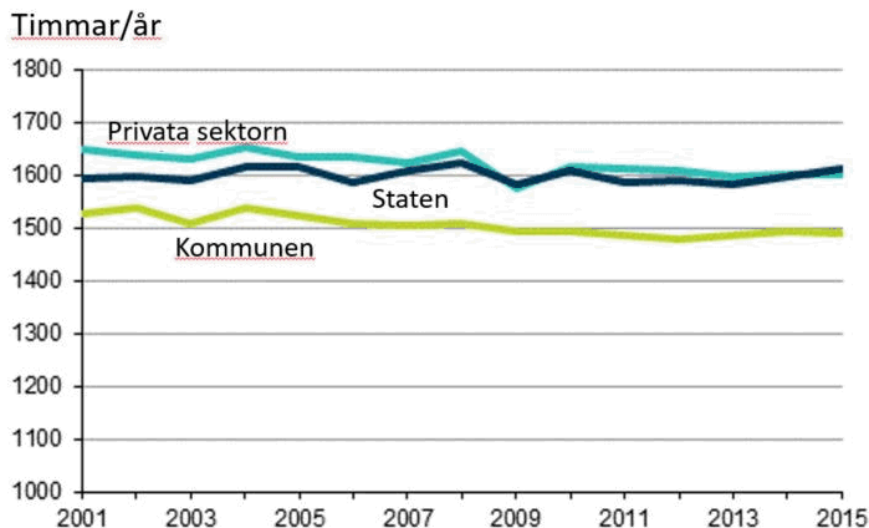
I Sverige är arbetstiderna mer flexibla än i Finland inom samtliga yrkes- och verksamhetsområden. I det finländska arbetslivet utnyttjas således de möjligheter som flexibiliteten i fråga om arbetstid ger nödvändigtvis inte fullt ut. I och med den nya arbetstidslagen kan således flexibiliteten bli vanligare också inom de sektorer där den hittills har tillämpats knappast alls.

Tabell 2. Arbetstidsarrangemang enligt yrkesklass i Finland (Europeiska undersökningen om arbetsvillkor)

	Arbetsgivaren bestämmer arbetstiderna helt. Arbetstagaren har inga möjligheter att påverka sin arbetstid.	Arbetstagaren kan välja bland flera fasta arbetstider som arbetsgivaren har bestämt.	Arbetstagaren kan bestämma sin arbetstid inom överenskomna gränser (t.ex. flex-tid).	Arbetstagaren bestämmer sina arbetstider helt själv.
Militärer	36 %	18 %	36 %	9 %
Chefer	11 %	0 %	66 %	23 %
Specialsakkunniga	37 %	6 %	50 %	8 %
Sakkunniga	40 %	8 %	47 %	6 %
Kontorsarbete och kundbetjäning	43 %	7 %	45 %	5 %
Service- och försäljningspersonal	67 %	16 %	15 %	3 %
Jordbrukare, skogsarbetare	62 %	3 %	29 %	6 %
Byggande, renovering och tillverkning	65 %	3 %	26 %	5 %
Process- och transportarbetare	68 %	8 %	23 %	2 %
Övriga arbetstagare	64 %	8 %	22 %	6 %

Den genomsnittliga arbetstiden i Finland har förkortats något under de senaste årtionden (diagram 2). År 1993 var det genomsnittliga antalet arbetstimmar per arbetstagare 1627, medan den genomsnittliga årsarbetstiden per löntagare år 2015 var 1574 timmar.

Diagram 2. Arbetade timmar sektorsvis

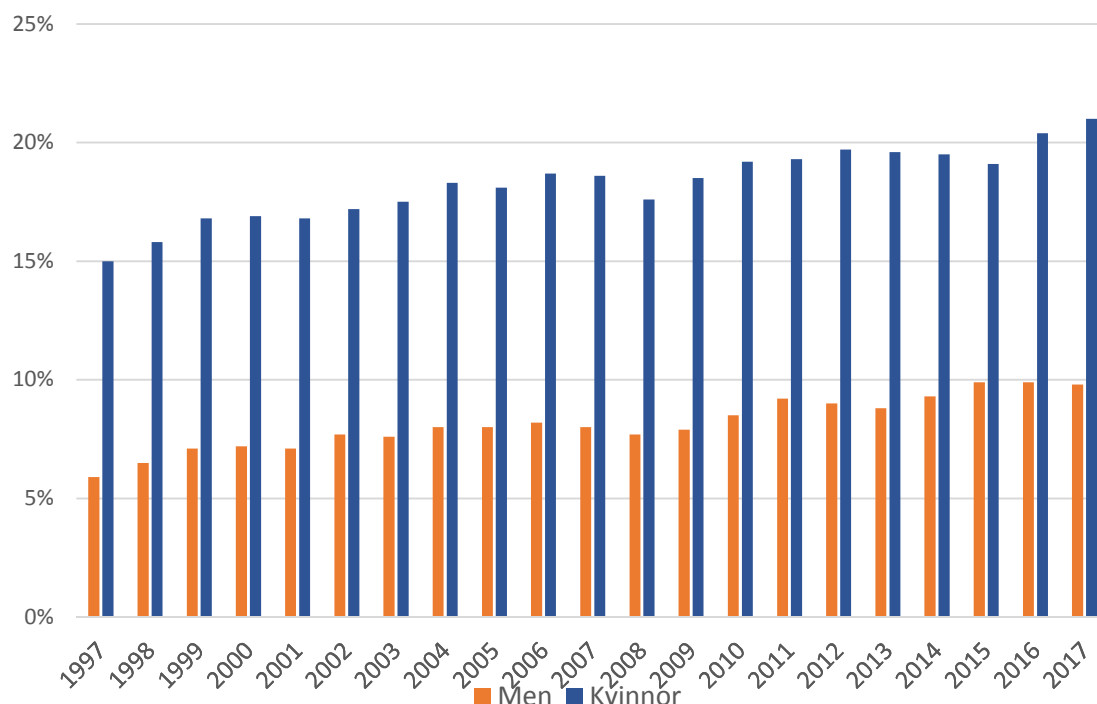


De arbetade timmarna har minskat särskilt inom den privata sektorn. Hos staten har antalet arbetstimmar förblivit något sånär konstant under hela den granskade perioden. Inom kommunsektorn är trenden sjunkande, men inte i lika betydande grad som inom den privata sektorn.

År 2015 var årsarbetstiden för kvinnliga löntagare 1469 timmar, medan motsvarande siffra för män var 1685 timmar. Särskilt deltidsarbete och familjeledigheter minskar årsarbetstiden för kvinnorna. Två tredjedelar av deltidsarbetande löntagare är kvinnor, och familjeledigheterna minskar den arbetade tiden mer för kvinnor än för män. Arbetstiderna för män och kvinnor skiljer sig dock inte i så hög grad som i Europa i allmänhet, eftersom kvinnornas anställningsförhållanden i Finland är huvudsakligen heltidsanställningar. Dessutom är sysselsättningsgraden hos kvinnor på en ur europeisk synvinkel hög nivå. Skillnaden i sysselsättningsgraden mellan män och kvinnor är i Finland den minsta inom EU.

Deltidsarbetet har ökat betydligt i Finland under de senaste 20 åren (diagram 3). Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning år 2017 arbetade så många som 29 procent av de finländska löntagarna deltid. Ännu år 1990 var andelen 17 procent.

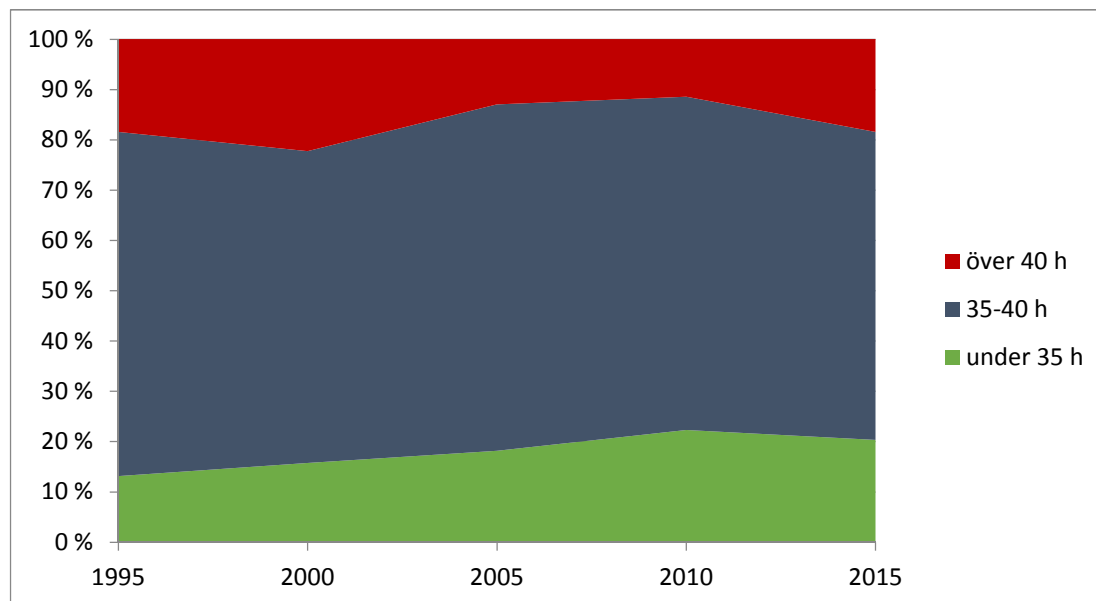
Diagram 3. Andelen deltidsarbetande bland löntagarna (15–64 år) enligt kön 1990–2017 (arbetskraftsundersökning, Statistikcentralen).



Deltidsarbete regleras särskilt genom arbetstidslagens bestämmelser om mertidsarbete, samtycke till mertidsarbete och arbetsskiftsförteckning. Vid bedömningen av hur bestämmelserna fungerar måste hänsyn tas också till bestämmelsernas inverkan på könen. Ur arbetstidsskyddets perspektiv avviker situationen i fråga om olika grupper av anställda: vissa ska skyddas mot överlånga arbetspass och arbetsveckor och deltidssarbetarna vill ha extra arbetstimmar på ett sätt som möjliggör planering av privatlivet samt samordning av arbete och familjeliv.

Cirka var femte finländsk löntagare arbetar upprepade gånger över 40 timmar i veckan. Enligt den europeiska undersökningen om arbetsvillkor har andelen finländska arbetstagare som vanligen arbetar 35–40 timmar per vecka minskat från 68 procent till 61 procent mellan åren 1995 och 2015. Andelen arbetstagare med kort arbetsvecka har ökat stadigt. Andelen arbetstagare med lång arbetsvecka minskade åren 2000–2010, men ökade igen år 2015.

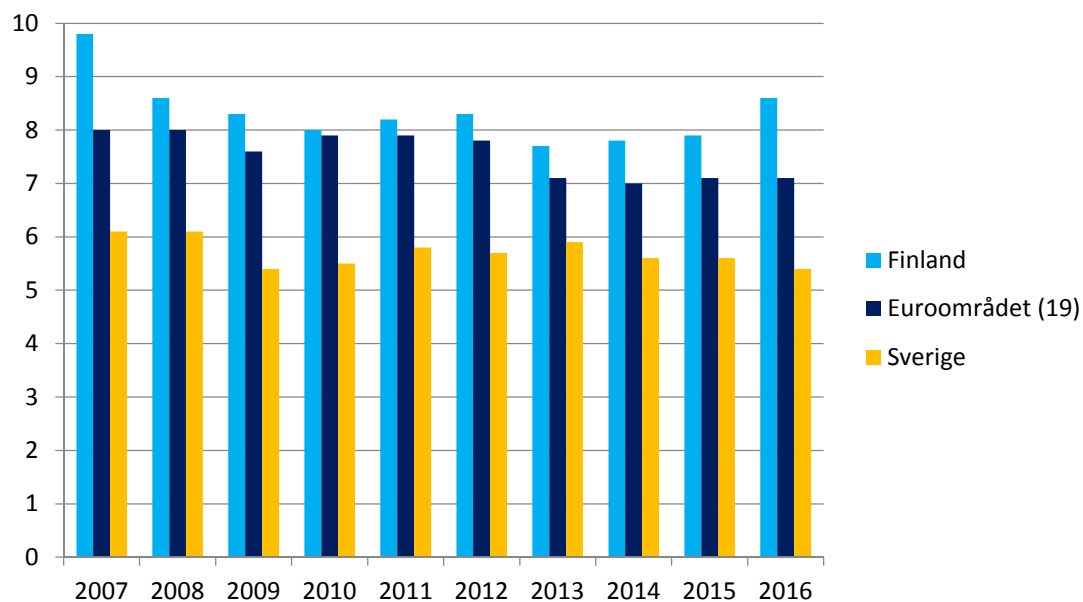
Diagram 4. Typisk arbetstid per vecka (Europeiska undersökningen om arbetsvillkor, Finland)



Mångformiga (polariserade) arbetstider har också lett till att differentierade arbetstider behandlar olika löntagargrupper och individer på olika sätt. Detta syns allra tydligast i sådana extrema situationer där en viss nyckelgrupp inom arbetskraften har en alltför lång veckoarbetstid, men kan själv långt bestämma över sin arbetstid. Å andra sidan har sådan arbetskraft, som lätt kan ersättas och som utför arbete där det krävs mindre yrkeskunskaper ospecifika och splittrade arbetstider, och utför sitt arbete exakt vid de tidpunkter som arbetsgivaren bestämmer. Varierande och oförutsedda behov av arbetskraft tillgodoses med varierande arbetstidsarrangemang. Till denna kategori hör också arbetstagare som kallas till arbete vid behov och vars realiserade arbetstider varierar från en månad till en annan. Också arbetstidsarrangemang av denna typ bör tas i beaktande i arbetstidslagen.

I Finland utförs nattarbete i relativt stor utsträckning jämfört med det övriga euroområdet (diagram 5). Skillnaden är särskilt stor jämfört med grannlandet Sverige. Volymen av nattarbete har visat en svagt ökande tendens under de senaste åren, trots att den är klart mindre än före finanskrisen 2007.

Diagram 5. Arbetar i vanliga fall nattetid – andelen arbetstagare i åldern 15-64 år (källa: Eurostat)

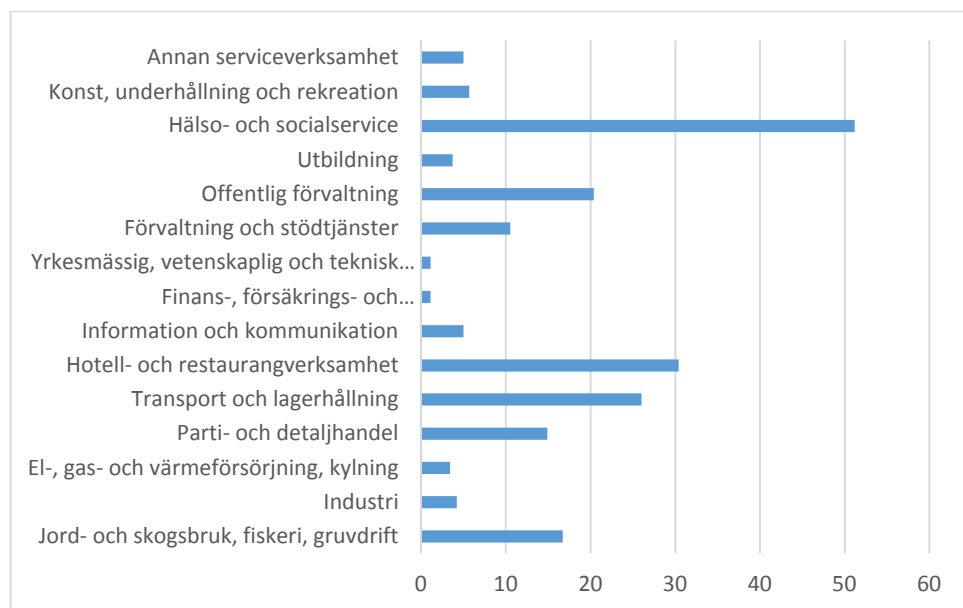


Av diagram 6 och 7 framgår det att nattarbete och periodarbete utförs huvudsakligen inom hälsovården och socialservicen, hotell- och restaurangbranschen samt inom transporterna och lagerhållningen.

Diagram 6. Nattarbetande arbetstagare (procentuell andel av löntagarna enligt bransch)



Diagram 7. Arbetstagare i periodarbete (procentuell andel av löntagarna enligt bransch)



2.4 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU

2.4.1 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Enligt artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000 C 364/01) har varje arbetstagare rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.

2.4.2 Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (nedan *arbetstidsdirektivet*) anger de viktigaste randvillkoren för den nationella regleringen om arbetstiden. Direktivet ersatte rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, sådant det lydde ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 200/34/EG. Det reviderade arbetstidsdirektivet har utfärdats så att det till de väsentliga delarna är identiskt med de direktiv som föregick det. Direktivets rättsliga grund utgörs av artikel 137.2 i EG-fördraget (nuvarande artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt).

Syftet med arbetstidsdirektivet är att fastställa minimikraven för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden. Direktivet reglerar arbetstiden i fråga om dygnsvila, raster, veckovila och begränsning av veckoarbetstiden. I direktivet regleras vidare former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

Enligt artikel 1.3 i arbetstidsdirektivet tillämpas direktivet på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i direktiv 89/391/EEG, utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i arbetstidsdirektivet. Enligt artikel 2 i rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (nedan *ramdirektivet för arbetarskyddet*) tillämpas ramedirektivet för arbetarskyddet på all verksamhet, såväl privat som offentlig, såsom industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet. Direktivet ska dock inte tillämpas på vissa offentliga verksamheter, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret, vars karakteristiska drag oundvikligen strider mot direktivet.

Europeiska unionens domstol har i sin beslutspraxis ansett att undantagen från grunddirektivets tillämpningsområde ska tolkas restriktivt (mål C-303/98, Simap). Enligt unionens domstol ska de undantag som direktivet tillåter omfatta endast sådan myndighetsutövning som är absolut nödvändig för att tillvarata den berörda statens allmänna intressen.

Arbetstidsdirektivet tillämpas således i regel på allt arbete inom både den privata och den offentliga sektorn. Direktivet tillämpas inte när andra unionsinstrument innehåller särskilda mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten. Dyliga bestämmelser finns t.ex. om unga arbetstagare, den civila luftfarten, tjänster inom landsvägstrafiken och de gränsöverskridande järnvägstransporterna samt inom sjöfarten på inre vattenvägar. Bestämmelser om dem har utfärdats i egna förordningar och direktiv. Arbetstidsdirektivet tillämpas inte heller på de sjöfarare som avses i rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST), dock utan att det sagda begränsar tillämpningen av arbetstidsdirektivets artikel 2.8 om offshorearbete. I arbetstidsdirektivet ges vidare möjlighet att avvika från vissa artiklar i direktivet inom de branscher och de uppgifter som speciellt nämns i dem.

De viktigaste definitionerna i arbetstidsdirektivet ingår i direktivets artikel 2. Med arbetstid avses med artikeln all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter. När man talar om arbetstiden som begrepp handlar det på det sätt som framgår av EU-domstolens beslutspraxis

om tre delfaktorer som alla måste realiseras samtidigt för att perioden ska kunna betraktas arbetstid (mål C-266/14, Tyco).

Det följer vidare av EU-domstolens praxis att den avgörande faktorn för att viss tid ska anses som "arbetstid" är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig för denne för att omedelbart kunna tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer (mål C-14/04, Dellas etc.). Den plats som arbetsgivaren bestämmer behöver inte vara arbetsplatsen (Kommissionens tolkningsmeddelande om arbetstidsdirektivet, 2017/C165/01).

Med viloperiod avses varje period som inte är arbetstid. Ur arbetstidsdirektivets synvinkel utesluter begreppen arbetstid och vilotid varandra, och i direktivet finns således inte några bestämmelser om tidsperioder mellan arbetstid och viloperioder, t.ex. om beredskapstid. Det finns dock EU-domstolens beslutspraxis i fråga om bl.a. jour, beredskap och restider. I fråga om jourtjänst framgår det av EU-domstolens etablerade rättspraxis att den tid som arbetstagaren ägnar sig åt jourtjänst och måste vara närvarande på arbetsgivarens inrättning i sin helhet ska anses som arbetstid, oberoende av vilken form av arbete som den berörde verkligen utför under denna period (mål C-151/02, Jaeger, mål C-14/04, Dellas etc.). När det däremot gäller s.k. beredskapstid, under vilken arbetstagaren inte har skyldighet att vara fysiskt närvarande på den plats som arbetsgivaren anvisat och då arbetstagaren kan disponera sin tid eller röra sig friare, ska den inte betraktas som arbetstid enligt direktivet annat än till den delen arbetstagaren efter att ha blivit kallad faktiskt utför sina uppgifter (mål C-303/98, Simap).

Också den tid som används för arbetsresor kan enligt unionens domstol under vissa förutsättningar betraktas som arbetstid. I målet C-266/14 (Tyco) ansåg domstolen att de arbetstagare som saknar fast bestämd arbetsplats för utförande av arbetet och som utför sitt arbete hos arbetsgivarens kunder ska också anses utföra arbete under restiden till och från kunderna. I det aktuella fallet anses att resorna utgöra en ofrånkomlig del av ställningen som arbetstagare för sådana arbetstagare som är utan en fast bestämd arbetsplats. Domstolen fäste vidare uppmärksamhet vid det faktum att arbetstagarna under restiden till och från kunderna inte fritt kunde disponera sin tid och koncentrera sig på sina egna ärenden.

Med nattetid avses i arbetstidsdirektivet en i nationell lagstiftning angiven tidsperiod om minst sju timmar som ska inbegripa åtminstone tiden mellan klockan 24 och klockan 05.00. Som nattarbete definieras å andra sidan varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid; enligt vad som bestäms eller föreskrivs i den nationella lagstiftningen eller i kollektivavtalen eller i avtal som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter.

Med skiftarbete avses varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande. Skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; så att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor. Med skiftarbetare avses varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.

Med tillräcklig vila avses i arbetstidsdirektivet det att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller på lång sikt.

Enligt artikel 3 som gäller dygnsvila ska varje arbetstagare få minst elva timmars sammanhängande ledighet per varje 24-timmarsperiod. Enligt artikel 4 i direktivet ska varje arbetstagare - då arbetsdagen är längre än sex timmar - få en rast. Den närmare utformningen, där-

ibland rastens längd och på vilka villkor den ges, ska fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning.

Enligt artikel 5 som gäller veckovila ska varje arbetstagare under varje period om sju dagar få minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3 så att veckovilans längd är 35 timmar. Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar dock också tillämpas enligt direktivet. Enligt direktivets artikel 16.a kan det nationellt föreskrivas om en beräkningsperiod för veckovilan som inte överstiger 14 dagar.

I direktivets artikel 6 finns bestämmelser om begränsning av veckoarbetstiden. Den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod, inklusive övertid, får inte överstiga 48 timmar. Enligt direktivets artikel 16.b får det i fråga om den maximala veckoarbetstiden föreskrivas om en beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader. Perioderna av årlig betald semester liksom även sjukfrånvaro ska inte inkluderas eller ska vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet. Enligt artikel 19 i arbetstidsdirektivet får det likaså i fråga om den maximala veckoarbetstiden nationellt föreskrivas om en beräkningsperiod som inte överstiger sex månader. Genom kollektivavtal får det avtalas om en beräkningsperiod om högst 12 månader i sådana fall där det är motiverat på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation.

Enligt direktivets artikel 8 får den normala arbetstiden för nattarbetande inte överstiga ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod. Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Enligt direktivets artikel 16.c får medlemsstaterna nationellt föreskriva om en beräkningsperiod som bestäms efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter. I direktivet anges inte någon uttrycklig maximal längd för beräkningsperioden.

Enligt artikel 11 i arbetstidsdirektivet ska medlemsstaterna se till att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande anmäler detta till de behöriga myndigheterna om dessa begär det. I artikel 12 som gäller skydd av hälsa och säkerhet i fråga om nattarbetande och skiftesarbetande förutsätts att medlemsstaterna vidtar de åtgärder som behövs för att se till att nattarbetande och skiftarbetare har ett hälso- och säkerhetsskydd som motsvarar arten av deras arbete, och att skyddsåtgärder och skyddsanordningar för nattarbetande och skiftarbetande motsvarar dem som finns för andra arbetstagare och att dessa är tillgängliga alla tider på dygnet.

Enligt direktivets artikel 13, som gäller arbetsrytm, ska en arbetsgivare som avser att organisera arbetet enligt en viss rytm ta hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren, särskilt i syfte att lindra effekterna av monotona arbetsuppgifter och arbete i ett i förväg fastställt tempo. Hänsyn till kraven på hälsa och säkerhet ska tas särskilt beträffande avbrott under arbetstiden.

I direktivets artikel 17 föreskrivs det om medlemsstaternas möjlighet att nationellt avvika från vissa bestämmelser i direktivet. I artikel 17.1 tillåts för det första avvikelser från direktivets bestämmelser om dygnsvila, pauser under arbetets gång, veckovila, den maximala veckoarbetstiden, nattarbetets längd samt om beräkningsperioder. Avvikelse kan göras när - med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art - arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter, anställda i familjeföretag, eller arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund. I sin beslutspraxis har Europeiska unionens domstol ansett att en sådan avvikelse som anges i artikel 17.1 får endast tillämpas på de arbetstagare vars arbetstid i sin helhet inte mäts eller bestäms i

förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva på grund av verksamhetens art (mål C-484/04, kommissionen mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland). I målet C-175/16 Hälvä ansåg domstolen att artikel 17.1 i arbetstidsdirektivet ska tolkas så att den inte är tillämplig på sådant avlönat arbete som består i att ta hand om barn under hemlika förhållanden, genom att vikariera för den person som annars har det huvudsakliga ansvaret för denna uppgift, då det inte visats att arbetstidens omfattning, i sin helhet, inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av den anställde själv, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.

Enligt artikel 17 tillåts vidare avvikelser från direktivets bestämmelser om dygnsvila, pauser under arbetets gång, veckovila, nattarbets längd samt från bestämmelser om beräkningsperioder genom nationell lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal på de grunder som föreskrivs i dem. En förutsättning är att arbetstagarna i fråga får motsvarande kompensationsledighet. Om det i undantagsfall av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja motsvarande kompensationsledigheter ska arbetstagarna dock erbjudas lämpligt skydd.

Sådana branscher där direktivet tillåter avvikelser är bl.a. säkerhets- och övervakningsarbete som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer, arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt olika funktioner på sjukhus, institutioner eller fängelser, i hamnar eller på flygplatser samt inom press, radio, television, filmproduktion, post- och telekommunikation, ambulans, brand- och civilförsvär. Det är möjligt att föreskriva om avvikelser också i fråga om produktion och distribution av gas, vatten och el samt hämtning och förbränning av sopor från hushåll. Också industrier i vilka arbetet inte kan avbrytas av tekniska skäl kan lämnas utanför tillämpningsområdet för ovan nämnda artiklar, liksom också arbetstagare inom forsknings- och utvecklingsarbete eller jordbruk och arbetstagare som är inbegripna i transport av passagerare i reguljär stadstransporttjänst.

Det är vidare möjligt att göra avvikelser från artiklarna i fråga på områden inom vilka det förekommer förutsägbara arbetstoppar, särskilt inom jordbruk, turism och postservice. Avvikelse från artiklarna får göras också när det är fråga om personer som arbetar inom järnvägstransport och med intermittent arbete, som fullgör sin arbetstid på tåg, eller vilkas verksamhet har samband med tågtidtabeller och som säkerställer en kontinuerlig och regelbunden järnvägstrafik. Dessutom går det att avvika från bestämmelserna i direktivet i fråga om verksamhet då det föreligger långt avstånd mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats såsom vid offshorearbete, eller då arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt ifrån varandra.

Det går vidare att göra avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 i arbetstidsdirektivet i sådana förhållanden som avses i artikel 5.4 i ramdirektivet. Punkten i fråga handlar om situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, och enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med alla befogade försiktighetsåtgärder. Avvikelse från ovan nämnda artiklar får göras också vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande.

I artikel 17.4 i direktivet föreskrivs det om möjligheten att avvika från direktivets bestämmelser om dygnsvila och veckovila. Avvikelse kan göras i skiftarbete varje gång ett nytt skift går på och inte kan ta en dygnsvila eller veckovila mellan slutet av ett skift och början av nästa. Utöver detta kan avvikelser från artiklarna göras i fråga om arbete som delas upp i perioder under dagens lopp, särskilt städarbete.

Enligt artikel 18 i arbetstidsdirektivet får avvikelser göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal. Det är alltså till-

låtet att genom kollektivavtal avvika från direktivets bestämmelser om dygnsvila, pauser, veckovila, nattarbets längd samt från beräkningsperioder i fråga om tillämpningen av veckovila, maximal arbetstid och nattarbetets längd. Avvikelse är tillåtna på samma sätt som i fråga om artikel 17.2 under förutsättning att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledigheter eller - i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet - att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

Europeiska unionens domstol har i det s.k. Jaeger-fallet (mål C-151/02) ansett att sådana viloperioder ska följa omedelbart efter den arbetstid som de är avsedda att kompensera. Enligt domstolen ska arbetstagaren under dessa perioder inte ha någon skyldighet gentemot arbetsgivaren som kan hindra honom från att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen. Av denna anledning ansåg domstolen att ett förfarande där läkarna beviljades kompensationsledighet när de efter sin dagliga arbetstid stannade kvar på sjukhuset för jourtjänstgöring som förenligt med arbetstidsdirektivet, trots att de under tjänstgöringen i fråga till sitt förfogande har ett separat rum där de kan vila mellan kallelserna i arbete. Möjligheten att erbjuda arbetstagaren annat lämpligt skydd enligt artikel 17 ska enligt domstolen användas endast i undantagsfall. Endast begränsning av det maximala antalet arbetade dagar per år har kunnat betraktas som sådant lämpligt skydd som avses i direktivet (mål C-428/09, Isère).

Såsom det har konstaterats tidigare begränsas de beräkningsperioder som gäller den maximala veckoarbetstiden med stöd av artikel 19 i direktivet så att de är högst sex eller 12 månader. I direktivets artikel 22 föreskrivs dessutom om ett s.k. opt out-system. Det är fråga om möjligheten att med arbetstagarens samtycke inte tillämpa artikel 6 om begränsning av veckoarbetstiden. Ingen arbetstagare får tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete. Arbetsgivaren ska föra aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete. Noteringarna ska också ställas till de behöriga myndigheternas förfogande och att dessa, av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet, kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden. Arbetsgivaren ska på begäran ge de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt av den tillåtna maximala veckoarbetstiden. Enligt unionens domstol ska medlemsstaten ha föreskrivit om avvikelserna i sin lagstiftning för att de ska kunna tillämpas (mål C-243/09, Günter Fuß).

2.4.3 Internationella arbetsorganisationens arbetstidskonventioner

Internationella arbetsorganisationen (ILO) har år 1921 godkänt konvention nr 14 angående tillämpningen av veckovila i industriella företag. I konventionen begränsas arbetstiden i industriella företag till åtta timmar per dag och 48 timmar per vecka. Under varje period av sju dagar bör varje arbetstagare ges en sammanhängande vilotid om minst 24 timmar. I ILO:s konvention nr 47 om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan är målet enligt namnet på konventionen fyrtio timmars arbetsvecka. Konventionen godkändes i ILO år 1935.

I konvention nr 149 om sjukvårdspersonalens sysselsättning, arbets- och levnadsförhållanden, som godkändes år 1977, ingår en bestämmelse om arbetstiden för sjukvårdspersonal. Enligt konventionens artikel 6 ska sjukvårdspersonalen åtnjuta förmåner som är minst likvärdiga med dem som gäller för andra arbetstagare i landet inom de områden som anges i artikeln. Sådana områden är bl.a. arbetstid, däri inbegripet reglering av och ersättning för övertidsarbete, arbete på obekväm tid och skiftarbete samt veckovila.

I ILO godkändes konvention nr 175 om deltidarbete och den kompletterande rekommendationen nr 182 år 1994. Målet för konventionen är att trygga arbetstagarna jämlik ställning och lika behandling jämfört med de arbetstagare som arbetar heltid i fråga om anställningsvillkor,

arbetskydd och arbetshälsa, socialförsäkringsförmåner samt förhandlingsrätt och rätt att organisera sig. Konventionen innehåller inte några egentliga bestämmelser om arbetstiden.

Syftet med konvention nr 177 om hemarbete, som godkändes år 1996, är att främja den lika behandlingen av hemarbetande och andra löntagare. Enligt artikel 1 i konventionen avses med hemarbete arbete som mot lön utförs av en person som benämns hemarbetande i hans eller hennes hem eller efter eget val i annan lokal än arbetsgivarens och som resulterar i en av arbetsgivaren specificerad produkt eller tjänst. Enligt artikel 4 i konventionen ska likabehandlingen mellan hemarbetande och andra löntagare så långt som möjligt främjas bl.a. i fråga om arbetstagarnas rätt att organisera sig, skydd mot diskriminering vid anställning och yrkesutövning, skydd i fråga om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, lön och lagstadgad social trygghet. Inte heller denna konvention innehåller några egentliga bestämmelser om arbetstiden.

I ILO godkändes år 2011 konvention nr 189 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare och rekommendation nr 201 som har samband med den. Enligt artikel 1 i konventionen avses med hushållsarbete arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll. Med hushållsarbetare avses varje person som utför hushållsarbete inom ett anställningsförhållande, med undantag för en person som endast tillfälligt eller sporadiskt och inte yrkesmässigt utför hushållsarbete. I konventionens artikel 10 förutsätts att medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att säkerställa likabehandling mellan hushållsarbetare och arbetstagare i allmänhet med avseende på normal arbetstid, övertidskompensation, perioder för dygns- och veckovila samt betald semester i enlighet med nationella lagar och författningar eller kollektivavtal, med hänsyn tagen till hushållsarbetets speciella karaktär. Veckovila ska omfatta åtminstone 24 timmar i följd. Beredskapstiden ska betraktas som arbetstid enligt vad som anges i nationell lagstiftning eller är förenligt med nationell praxis. Enligt artikel 10.3 betraktas perioder då hushållsarbetare inte fritt kan disponera sin tid utan står till hushållets förfogande för att tjänstgöra på begäran som arbetstid enligt vad som fastställs i nationella lagar, författningar eller kollektivavtal eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis. Artikel 10 förutsätter dock inte likabehandling till hundra procent, utan särdragen hos hushållsarbete kan beaktas. Konventionen om hushållsarbete och rekommendationen i anslutning till den godkändes i Finland genom att arbetstidslagen ändrades så att lagens tillämpningsområde utsträcktes till att även omfatta hushållsarbetare samt genom att lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/1977) upphävdes.

2.4.4 Europeiska sociala stadgan

Artikel 2 i den reviderade europeiska sociala stadgan (FördrS 78/2002) innehåller vissa bestämmelser om arbetstid. Finland har ratificerat artikeln i fråga i dess helhet.

I artikel 2.1 föreskrivs att för att trygga den enskilde arbetstagarens rätt till skäliga arbetsvillkor åtar sig parterna att se till att skälig arbetstid per dag och vecka fastställs och att arbetsveckan förkortas efterhand som produktionsökning och andra omständigheter av betydelse medger det. Enligt artikel 2.2 åtar sig parterna att se till att lön betalas för allmänna helgdagar. Allmänna helgdagar kan fastställas i nationell lagstiftning eller kollektivavtal. Antalet allmänna helgdagar har inte fastslagits. Enligt beslutspraxisen vid Europeiska kommittén för sociala rättigheter varierar antalet allmänna helgdagar i olika medlemsstater mellan sex och sjutton per år. Hittills har kommittén inte konstaterat att något av förfarandena i medlemsstaterna skulle ha stått i strid med sociala stadgan på grund av att medlemsstaten skulle ha fastställt alltför få allmänna helgdagar med lön (Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, s. 28). Enligt Europeiska kommittén för sociala rättigheter är arbete i regel förbjudet under en allmän helgdag. I vissa fall kan dock arbetstagarna förordnas att utföra arbete. I ett sådant fall ska arbetstagaren som ersättning få lönen förhöjd med minst 100 procent eller

alternativt dubbelt antal lediga dagar jämfört med antalet allmänna helgdagar under vilka han eller hon utfört arbete (Conclusions XIX-3, Croatia).

I artikel 4 förutsätts att de medlemsstater som är parter i konventionen eliminerar de risker som är förenade med riskfyllda eller hälsofarliga arbeten och där det inte ännu har varit möjligt att eliminera eller i tillräcklig mån minska dessa risker, sörja för en förkortning av arbetstiden eller ge utökad betald semester för arbetstagare som är sysselsatta i sådan verksamhet. I artikel 2.5 ingår en bestämmelse som gäller tryggnad av veckovila. Veckovilan ska, om möjligt, sammanfalla med den veckodag som av tradition eller sedvänja i vederbörande land eller trakt är erkänd som vilodag. I artikel 2.7 förutsätts dessutom att parterna ser till att arbetstagare som utför nattarbete drar fördel av åtgärder som tar hänsyn till arbetets särskilda karaktär. Genom den föreslagna lagen anses Finland uppfylla villkoren om arbetstid i den reviderade europeiska sociala stadgan.

Finland har dessutom förbundit sig vid artikel 4.2 i den reviderade europeiska sociala stadgan där det föreskrivs att arbetstagarna har rätt till förhöjd lön vid övertidsarbete, med förbehåll endast för särskilda fall.

2.4.5 Arbetstidslagstiftningen i vissa länder

Sverige

Sveriges arbetstidslag (1982:673) är från 1983. Lagen har ett vitt tillämpningsområde och den tillämpas på varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (1 §). Bestämmelser om avvikelser från tillämpningsområdet finns i 2 §. Lagen tillämpas inte på arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat. Lagen tillämpas inte heller på arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid. Lagen tillämpas inte heller på arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll eller på fartygsarbete. Lagens tillämpningsområde omfattar inte heller arbete som omfattas av lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Inom civilflyget tillämpas egna arbetstidsbestämmelser. Inom offentlig verksamhet, såsom Försvarsmakten, Polismyndigheten och Säkerhetspolisen, kan avvikelse göras från bestämmelserna i arbetstidslagen om avvikelserna inte står i strid med arbetstidsdirektivet.

I 3 § i arbetstidslagen föreskrivs att genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från lagen i dess helhet eller vissa bestämmelser i lagen (t.ex. ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, mertid, viloperioder). Avvikelser får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader. Avvikelser från bl.a. bestämmelserna om den maximala övertiden, mertiden och nattvilan får under en tid av högst en månad göras med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation.

En arbetsgivare som är bunden av det ovan nämnda kollektivavtalet får tillämpa avtalet också på andra arbetstagare inom branschen som inte är medlemmar i den arbetstagarorganisation som slutit avtalet. Också i 3 §, som gäller avvikelsemöjligheterna, nämns det uttryckligen att avvikelserna från arbetstidslagen inte får stå i strid med arbetstidsdirektivet.

Den ordinarie arbetstiden per vecka får uppgå till högst 40 timmar. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. (5 §). Det finns inga bestämmelser om den maximala arbetstiden per dygn.

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning (6 §).

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid. När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår. Mertid får också tas ut när förutsättningarna för nödfallsövertid uppfylls (10 §). Mertid utöver allmän mertid (extra mertid) får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (10 a §). Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Med övertid förstås arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden och jourtiden. Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid (7 §). När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (8 §). Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid) (8 a §). Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. I arbetstidslagen finns inga bestämmelser om ersättning för övertidsarbete.

Om en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren har vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid). Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet (9 §).

Arbetstidslagen innehåller bestämmelser om sammanlagd arbetstid. Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid (10 b §).

Med nattarbete avses arbete som normalt utförs minst tre timmar under natt eller av vilken minst en tredjedel troligen kommer att fullgöras under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte utföras i mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar. Avvikelse får dock göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet (13 a §).

Alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren motsva-

rande kompensationsledighet. I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får dock göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5 (13 §).

Arbetstagarna ska ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut. Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men ska stå till arbetsgivarens förfogande. Avvikelse från bestämmelsen om veckovila får dock göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses. Arbetstagaren ska då ge arbetstagaren motsvarande kompensationsledighet (14 §).

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagen har rätt att avlägsna sig från arbetsstället. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd (15 §). Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden (16 §).

Arbetsgivaren ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Pauser räknas in i arbetstiden. Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren ska i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger (17 §).

Arbetsgivare ska föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att ta del av anteckningarna (11 §). Arbetsgivaren ska lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg, om inte kortare tid är nödvändigt på grund av arbetets art eller oförutsedda förhållanden (12 §).

I den svenska arbetstidslagen finns en bestämmelse om s.k. förtroende/oreglerad arbetstid. Den baserar sig på i 3 § i arbetstidslagen angiven möjlighet att genom kollektivavtal avvika från tillämpningen av arbetstidslagen. I lagen ingår således inga särskilda bestämmelser om systemet med förtroendearbetstid utan det är fråga om tolkningen av arbetstidslagens tillämpningsområde. Det har varit möjligt att genom kollektivavtal avtala närmare om bl.a. de uppgifter för vilka förtroendearbetstid kan användas. Detta har skett bl.a. när det gäller vissa uppgifter inom den offentliga sektorn.

Norge

I Norge ingår bestämmelserna om arbetstid i 10 kap. i arbetsmiljölagen (arbeidsmiljøloven). Lagen tillämpas inte på personer i ledande ställning eller på en arbetstagare i självständig ställning.

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 9 timmar under en period om 24 timmar och till högst 40 timmar under period av sju dagar. Om arbetet i dess helhet eller till en stor del är av ”passiv natur” (av passiv karakter) kan den ordinarie arbetstiden förlängas med hälften av det passiva arbetets längd, men dock högst med två timmar under en period om 24 timmar och 10 timmar under en period av sju dagar. Med arbetarskyddsmyndighetens samtycke får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 13 timmar under en period om 24 timmar och till högst 48 timmar under period av sju dagar. Minst en sjundedel av den jour/beredskap som sker utanför arbetsplatsen räknas in i veckoarbetstiden. Lagen innehåller dock några undantag från detta.

Övertidsarbete får utföras i högst 10 timmar under en period av sju dagar, i 25 timmar under en sammanhängande period av fyra veckor och i 200 timmar under en period av 52 veckor. Arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare kan inom kollektivavtalets tillämpningsområde avtala om utförande av övertidsarbete i 20 timmar under en period av sju dagar, dock högst i 50 timmar under en sammanhängande period av fyra veckor och i 300 timmar under en period av 52 veckor. Om parterna inte når en överenskommelse, kan arbetsgivaren med arbetarskyddsmyndighetens tillstånd låta arbetstagaren utföra övertidsarbete i 20 timmar. Ersättning för övertidsarbete är lönen förhöjd med minst 40 procent.

Dygnsvilan är 11 timmar och veckovilan 35 timmar som ska i mån av möjlighet förläggas i anslutning till söndagen. Arbetstagaren har rätt till en paus när arbetstiden överskrider 5,5 timmar. Arbetstagaren har dessutom rätt till en halvtimmes paus när arbetstiden överskrider 8 timmar. Pausen räknas in i arbetstiden om arbetstagaren inte under pausen får avlägsna sig från arbetsplatsen eller om det inte har ordnats med ett pausrum.

Arbetstiden får inte förläggas under tiden mellan kl. 18 före en söndag eller helgdag och kl. 22 före därpå följande vardag. När det gäller jul, påsk och pingst är motsvarande tider kl. 15 och 22. Arbete får utföras söndagar och helgdagar endast om det är nödvändigt på grund av arbetets natur. Inom kollektivavtalets tillämpningsområde kan arbetsgivaren och arbetstagarens representant avtala om utförande av söndagsarbete.

Avvikelse från arbetstidsbestämmelserna får göras när det är fråga om hot mot liv eller egendom på grund av olycka, naturfenomen eller andra motsvarande orsaker och då arbetstagaren garanteras motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse från vissa bestämmelser om arbetstiden kan göras genom kollektivavtal (tariffavtal).

Tyskland

I Tyskland tillämpas arbetstidslagen (Arbeitszeitgesetz) i princip på alla löntagare med undantag för vissa specialgrupper. Sådana är tjänstemän i ledande ställning, ledande överläkare, chefer inom den offentliga servicen och deras företrädare samt tjänstemän inom den offentliga förvaltningen som har en självständig ställning, löntagare som arbetar inom hushåll tillsammans med personer som står i förtroendeförhållande till dem vilka uppföstras, vårdas eller undervisas av dem under ansvar, personer inom den liturgiska sektorn i kyrkor och religionssamfund, personer under 18 år som omfattas av en lag om skydd för unga arbetstagare (Jugendarbeitsschutzgesetz), medlemmar i besättningen på handelsfartyg som omfattas av sjöarbetslagen (Seearbeitsgesetz) och flygpersonalen. Utöver dem finns det egna arbetstidsbestämmelser för militärer och personer med tysk tjänstemannastatus (Beamter).

Enligt den tyska arbetstidslagen får arbetstiden per dag i princip inte överskrida åtta timmar. Arbetsdagen kan dock förlängas upp till högst 10 timmar, om den genomsnittliga arbetstiden per dag inte överskrider åtta timmar inom en kalendermånad eller en period av 24 veckor. I fråga om nattarbete ska den genomsnittliga arbetstiden på åtta timmar per dag uppnås inom en månad. Under exceptionella förhållanden eller i en nödsituation finns det inom vissa branscher under snäva begränsningar möjlighet att avvika från bestämmelserna ovan, om den genomsnittliga veckoarbetstiden inte överskrider 48 timmar inom sex kalendermånader eller inom 24 veckor.

I den tyska arbetstidslagen har viloperioden mellan olika arbetsperioder fastställts i princip till minst 11 timmar. Avvikelse från detta får dock göras på sjukhus, vårdinrättningar, restauranger och andra förplägnadsställen, transporttjänster, radioarbete, jordbruk och djurskötsel så att vilotiden blir minst 10 timmar. Detta ska dock ersättas genom att för varje minskning erbjuda en minst 12 timmar lång viloperiod inom en kalendermånad eller inom fyra veckor.

Förtroendearbetstid

I Tyskland tillämpas en modell för arbetstidsarrangemang som kallas förtroendearbetstid. På arbetstagaren tillämpas normala tvingande bestämmelser i den tyska arbetstidslagen (Arbeitszeitgesetz, v. 1994.). Det existerar inte någon författningsgrund för förtroendearbetstid, utan lagens tolkning har gett möjlighet till arbetstidsarrangemang av denna typ.

Det centrala innehållet i förtroendearbetstiden är att arbetsförpliktelserna ska fullgöras självständigt inom arbetstidsramarna, eventuellt inom vissa förutbestämda service- och verksamhetstider. Samtidigt slopas arbetstidsredovisningen och arbetstagaren bestämmer själv hur han eller hon förlägger arbetstiden och bestämmer möjligtvis också det ställe där arbetet utförs, vilka inte övervakas av arbetsgivaren.

Sådana arbetstagare som följer en arbetstid som baserar sig på förtroende omfattas av bl.a. följande krav i den tyska arbetstidslagen (Arbeitszeitgesetz 3—7 och 9—12 §): Åtta timmars dygnsarbetstid (genomsnittligt under en period av sex månader) och tio timmars maximala dygnsarbetstid, 60 timmars maximala veckoarbetstid, 48 timmars genomsnittliga maximala veckoarbetstid inom sex kalendermånader, viloperioder, 11 timmars dygnsvila samt förbud mot söndagsarbete och arbete under lagstadgade lediga dagar.

Den på förtroende baserade arbetstiden tillämpas på alla som omfattas av arbetstidslagens tillämpningsområde (inte bl.a. arbetstagare i ledande ställning).

I regel går det inte att slopa arbetstidsbokföringen enligt villkoren i arbetstidslagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om att arbetstagaren sköter själv bokföringen.

Det yttersta ansvaret för existensen av arbetstidsbokföring kvarstår dock hos arbetsgivaren. Arbetsplatsrådet har rätt att be att arbetsgivaren lämnar arbetstidsbokföringen för de arbetstagare som tillämpar förtroendebaserad arbetstid. Dessutom ska arbetsplatsrådet på vissa arbetsplatser först godkänna införandet av modellen med förtroendebaserad arbetstid.

2.5 Bedömning av nuläget

Den gällande arbetstidslagen trädde i kraft 1996 samtidigt som arbetstidsdirektivet blev förpliktande för Finlands del. Arbetstidslagen utformades då så att den uppfyllde de krav som direktivet ställde. Den gällande arbetstidslagen innehåller å andra sidan flera bestämmelser som härstammar sig från arbetstidsregleringen på 1940-talet. Mot denna bakgrund har den gällande arbetstidslagen förvånansvärt bra tillgodosett företagets och arbetstagarnas behov.

Efter att 1996 års arbetstidslag stiftades har det skett förändringar på arbetsmarknaden. Sätten att använda arbetskraft har differentierats. Fastän en stor majoritet av anställningsförhållandena fortfarande är heltidsanställningar som gäller tills vidare, har allt fler arbetstagare deltidanställningar. Mångfalden på arbetsmarknaden syns också i det att s.k. nollavtal och avtal med varierande arbetstid blivit vanligare. Det att anställningsförhållandena splittras bör tas i beaktande också i arbetstidslagstiftningen. Det arbete som utförs i företagareställning bör där-
emot också fortsättningsvis lämnas utanför arbetstidslagens tillämpningsområde.

När den gällande lagen stiftades lämnades utanför lagens tillämpningsområde också sådant arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras. Under det innevarande årtiondet har arbetet blivit i allt högre grad oberoende av tid och plats. Detta har möjliggjorts bl.a. av den tekniska utvecklingen. Med hjälp av fjärruppkoppling kan

arbetet utföras någon annanstans än på den ordinarie arbetsplatsen. Distansarbete har blivit relativt vanligt efter det att arbetstidslagen stiftades. I dagens läge är det således inte motiverat att det arbete som utförs hemma eller någon annanstans utanför arbetsplatsen ställs i en ur arbetstidslagens synvinkel annorlunda ställning än det arbete som utförs på arbetsplatsen. Den gällande bestämmelsen om tillämpningsområde behöver uppdateras också därför att den ska uppfylla de krav som ställs i arbetstidsdirektivet.

Globaliseringen och digitaliseringen har påverkat formerna av arbetet och förläggningen av arbetstiden. Fastän arbete utförs alla tider på dygnet, är det finländska samhället strängt taget inte heller i fortsättningen ett 24/7-samhälle. Nattarbete är dock mer vanligt i Finland än i de övriga nordiska länderna. Detta beror åtminstone i viss mån på skillnaderna mellan olika länder i fråga om industrin struktur. Nattarbete utförs bl.a. inom processindustrins oavbrutna treskiftsarbete samt å andra sidan inom branscher med periodarbete. Dessutom har nattarbete blivit vanligare inom servicesektorn, bl.a. inom detaljhandeln. Det föreligger dock inga grunder för en fullständig avreglering av nattarbete bl.a. på grund av de negativa hälsoeffekter som nattarbetet har. Å andra sidan skulle en tillfällig avreglering av nattarbetet gagna exempelvis kontakterna inom sådana företag som har verksamhet i olika tidszoner, t.ex. i form av telefon- eller videokonferenser på natten.

Flexibla arbetstidsarrangemang som baserar sig på lag och kollektivavtal är typiska drag hos den finländska arbetstidsregleringen. Tillämpningen av en genomsnittlig ordinarie arbetstid skapar möjligheter till flexibilitet när mängden till buds stående arbete varierar. Allt fler arbetstagare inom det finländska arbetslivet omfattas av arrangemang med flexibel arbetstid. Arbetstidsbankerna däremot är ett område som inte är reglerat. En förutsättning för att arbetstidsbank ska kunna införas har varit att spelreglerna för banken har överenskommit i branschvisa kollektivavtal. Således har det inte varit möjligt att på alla arbetsplatser avtala om införande av arbetstidsbank. Det finns alltså behov av möjligheter att göra arbetstidsarrangemang på arbetsplatsnivå.

Fastän de branschvisa behoven kan tillgodoses med branschvisa kollektivavtal behövs det fortfarande en arbetstidslag som innehåller bestämmelser om de maximala arbetstiderna och om minimivilotider. Bestämmelsernas tvingande art kan dock begränsas till kärnan i arbetstidsskyddet, och till övriga delar tillåta att arbetstiderna bestäms genom riksomfattande kollektivavtal som även ska tillämpas av dem som tillämpar kollektivavtal med allmänbindande verkan.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Totalrevideringen av arbetstidslagen har som mål att uppdatera den gällande arbetstidslagen så att i den beaktas den utveckling som skett på 2000-talet samt erbjuda företag och arbetstagare de verktyg som dessa behöver med tanke på arbetslivets behov på 2020-talet.

Lagens syfte är tillförsäkra arbetstagare i arbetsavtals- och tjänsteförhållande tillbörligt arbetstidsskydd, dvs. föreskriva om maximala arbetstider och minimivilotider. Endast sådana löntagare vars arbetstid inte har fastställts och inte övervakas, och som således själva kan bestämma över sin arbetstid, lämnas utanför lagens tillämpningsområde. De i lagen inbyggda större möjligheterna till flexibilitet utgör motvikt till det omfattande tillämpningsområdet.

Den pågående ombrytningen i arbetslivet ställer allt högre krav i fråga om arbetstider. Inom vissa branscher och i vissa uppgifter utförs arbete dygnet runt och alla veckodagar. Detta gäl-

ler både näringslivet och sådana ur samhällets synvinkel viktiga verksamheter vars kontinuitet ska tryggas också genom bestämmelserna i arbetstidslagen.

Formerna av och innehållen i arbetet har förändrats under de senaste årtiondena. Arbetsuppgifterna för allt fler arbetstagare inbegriper sökning och behandling av information. Arbetet är inte längre till alla delar bundet till en viss tid och plats. I uppgifter av denna typ inriktar sig arbetsgivarens ledning och övervakning inte så mycket på den tid som används för arbete som på de resultat som nås i arbetet. I ett sådant fall kan arbetet utföras på ett ställe som arbetstagaren valt och också vid en tidpunkt som arbetstagaren långt fått bestämma själv. Arbetets beroende av tid och plats har minskat och kommer troligtvis att ytterligare minska. Arrangemanget baserar sig i sista hand på förtroendet mellan parterna och på arbetstagarens rapporter om arbetade veckotimmar. Det kan antas att sådan utveckling fortsätter. Arrangemang av typen förtroendearbetsdag har införts bl.a. i Sverige och Tyskland. Också i Finland förväntas olika grader av frihet och av självorganisering i fråga om arbete bli vanligare. Detta förutsätter att sådana handlingsmöjligheter som baserar sig på förtroende ökas vid arbetsarrangemangen.

Trots att arbetslivet blivit mångformigt är arbetstidsregleringens mål fortfarande traditionella, dvs. att å ena sidan reglera den maximala arbetstiden och å andra sidan trygga minimivillkoren för arbetstagare på det sätt som anges i arbetstidsdirektivet. I detta syfte föreslås det bl.a. tvingande bestämmelser om begreppet "tid som räknas in i arbetstiden". Tvingande bestämmelser ska också utfärdas om definitionerna på mertids- och övertidsarbete och om arbetstagarens samtycke som behövs för mertids- och övertidsarbete samt om förutsättningarna för nödarbete. Också bestämmelsen om den maximala arbetstiden ska vara tvingande, och till den räknas samtliga arbetade timmar.

Å andra sidan är det meningen att man med regleringen skapar förutsättningar för flexibla arbetsarrangemang som utgår från både arbetsgivarens och arbetstagarnas behov. Genom regleringen eftersträvas också en möjlighet till bättre samordning av arbete och privatliv - särskilt arbete och familjeliv. Målet eftersträvas genom ökad flexibilitet inom flexitidsarrangemangen och genom att det skapas en ny modell med utökad flexitid med tanke på uppgifter där arbetstagaren självständigt får besluta om förläggningen av minst hälften av sin arbetstid och om det ställe där arbetet utförs. Dessutom öppnas nya möjligheter för arbetsplatspecifika avtal genom att det öppnas nya möjligheter bl.a. genom att avtal om införande av en arbetstidsbank möjliggörs.

I Finland bestäms arbetsvillkoren inklusive de villkor som gäller arbetstiden långt enligt branschvisa riksomfattande kollektivavtal. Det är förhållningsvis väsentligt i arbetstidsregleringen att branschvisa behov beaktas. Arbetsmarknadens parter ska tryggas tillräckliga möjligheter att avtala om saker. Genom riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal som ingås mellan parterna kan avvikelser göras från lagens annars tvingande bestämmelser och arrangemang som är ändamålsenliga införas i olika branscher. Genom riksomfattande kollektivavtal kan avtalsrätten också delegeras till lokala parter och på det sättet möjliggöra lokala avtal. Enligt förslaget går det att avtala om arrangemang för den ordinarie arbetstiden också mellan enskilda arbetsgivare och ett riksomfattande fackförbund för arbetstagare. När avtal ingås om arrangemangen kring den ordinarie arbetstiden finns det ett behov av trygga parternas avtalsbalans så att avtalsparten i fråga om arbetstidssidan är ett riksomfattande förbund.

Liksom också i den gällande lagen tillförsäkras en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal en möjlighet att tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtal som avviker från lag. Denna möjlighet ska också gälla rätten att träffa lokala avtal om ordinarie arbetstid inom de ramar som det allmänbindande kollektivavtalet tillåter. En part i ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid kan vara ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstägarna eller personalen tillsammans, om någon förtroendeman inte valts för arbetsplatsen.

Arbetstidsdirektivet genomfördes nationellt genom den gällande arbetstidslagen. Lagen baserar sig på arbetstidsdirektivets bestämmelser om arbetstid och viloperioder. Efter det att den gällande lagen stiftades har innehållet i direktivet preciserats i och med att Europeiska unionens domstol meddelat tiotals avgöranden som gäller direktivet. Bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen har inte till alla delar uppfyllt kraven i direktivet. Särskilt bestämmelserna om huruvida jourtiden räknas in i arbetstiden och bestämmelserna om ersättande vilotider har inte varit förenliga med den rättspraxis som uppstått i samband med direktivet. Målsättningen är att nämnda brister ska avhjälpas genom den föreslagna lagen.

I direktivets artikel 6, som gäller begränsning av veckoarbetstiden, fastställs den maximala arbetstiden per år, som ska omfatta samtliga arbetade timmar. Enligt rättspraxisen vid Europeiska unionens domstol ska jourtimmarna för en jourhavande läkare som stannar på arbetsplatsen räknas in i arbetstiden, och således ska timmarna också beaktas i den maximala arbetstiden. Trots att en övergång till maximiarbetsdag skulle möjliggöra fler arbetade timmar utöver den ordinarie arbetstiden än nuförtiden, skulle den inte vara tillräcklig inom alla branscher och i vissa uppgifter som kräver särskild kompetens. Till sådana hör vissa uppgifter som kräver medicinskt specialkunnande när de arbetade timmarna uppstår på basis av jourtjänstgöring på arbetsplatsen. Målet är till denna del att utnyttja de möjligheter att avvika från arbetstidslagens annars tvingande bestämmelser som direktivet ger, så att riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer ges avtalsrätt i fråga om överskridandet av de maximala arbetstiderna.

3.2 Alternativ

Arbetstidslagen ska också fortsättningsvis kunna tillämpas inom alla branscher oberoende av anställningsförhållandets art. Lagens tillämpningsområde ska också fortsättningsvis omfatta de arbetstagare som står i ett anställningsförhållande inom den privata sektorn eller den offentliga sektorn oberoende av anställningsförhållandets varaktighet eller antalet arbetstimmar. Lagens tillämpningsområde ska dessutom också fortsättningsvis omfatta statstjänstemän i ett tjänsteförhållande och tjänsteinnehavare som är anställda hos kommuner, samkommuner och församlingar. Utanför tillämpningsområdet lämnas dem vars arbetstid regleras separat samt dem som omfattas av undantagen från arbetstidslagens tillämpningsområde.

I samband med beredningen av lagen har man begrundat huruvida det s.k. sakkunnigarbetet ska lämnas utanför lagens tillämpningsområde, eller om man å andra sidan ska utfärda särskilda bestämmelser om den arbetstid som tillämpas på sakkunnigarbetet. Definitionen på sakkunnigarbete är dock inte entydig. Sakkunnigarbete utförs inom både den privata som den offentliga sektorn. Sådant arbete kan vara bundet vid tid och plats, men även sådant att den sakkunnige själv får påverka sina arbetstidsarrangemang om det så är fråga om det ställe där arbetet utförs eller den tidpunkt då det är mest ändamålsenligt att utföra arbetet. I sakkunnigarbetet är arbetstidsarrangemangen inte förenade med sådana drag som inte skulle kunna tas i beaktande i den allmänna arbetstidslagen. Av denna anledning avstod man från att stifta en separat lag om sakkunnigarbete och särdragen hos sakkunnigarbetet beaktades i den föreslagna lagens innehåll. Att lämna sakkunnigarbetet kategoriskt utanför arbetstidsskyddet skulle inte ha varit möjligt ens enligt arbetstidsdirektivet.

Arbetstidslagstiftningen har traditionellt byggt på begreppen ”tid som räknas in i arbetstiden” och ”vilotid”. Enligt definitionen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Begreppet arbetstid har betydelse inte bara vid definitionen av maximala arbetstider, mertidsarbete och övertidsarbete, utan också vid bestämmandet av ersättningarna för övertidsarbete. Arbetstidslagen avviker till denna del från bestämmelserna i arbetstidsdirektivet som endast har bestämmelser om arbetstid och vilotider, men inte om ersättningar som betalas för dem. En ut-

maning är dessutom att begreppet arbetstid enligt arbetstidslagen och det arbetstidsbegrepp som avtalats i arbetsavtalet kan skilja sig från varandra.

Enligt den gällande lagen räknas bl.a. den tid som använts till resor inte in i arbetstiden, trots att arbetstagaren befinner sig på resa på arbetsgivarens order och kan inte disponera tiden på det sätt som han eller hon önskade. När lagförslaget bereddes begrundades möjligheten att utöver den tid som räknas in i arbetstiden och vilotiden också utfärda bestämmelser om s.k. arbetsbunden tid som inte ska räknas in i den maximala arbetstiden. Med den arbetsbundna tiden skulle det gå att reglera sådan tid under vilken arbetstagaren är bunden bl.a. vid resor, utbildning eller andra aktiviteter som arbetsgivaren bestämmer. I regleringen om arbetsbunden tid skulle det vara möjligt att avgöra exempelvis frågor kring förhållandet mellan resor och vilotider.

I denna proposition baserar sig regleringen dock i likhet med den gällande lagen på begreppen tid som räknas in i arbetstiden och vilotid. Den belastande effekten av resandet utanför den tid som räknas in i arbetstiden har försökt beakta i de skyldigheter som ålagts arbetsgivaren i arbetarskyddslagen (738/2002), vilka är skyldighet att planera arbetstiden och skyldighet att undvika alltför stor belastning i arbetet. Arbetsgivaren ska genom arbetstidsarrangemangen säkerställa att det myckna resandet inte belastar arbetstagaren på ett sätt som är problematiskt ur arbetarskyddets synvinkel.

Vid sidan av arbetstidslagen har de riksomfattande branschvisa arbetskollektivavtalen respektive tjänstekollektivavtalen haft och kommer att ha en viktig roll i bestämmandet av arbetstider. De viktigaste bestämmelserna om arbetstiderna ska finnas i lag, men det måste gå att i stor utsträckning avtala om lagens annars tvingande bestämmelser med beaktande av branschvisa behov. Genom nämnda avtal kan också sådana avvikelser från bestämmelserna göras som innebär en försämring av arbetstagarnas villkor. Avtalsbalansen för parterna i arbets- och tjänstekollektivavtalen samt de tillsynsmekanismer enligt arbetsavtalslagen (436/1946) som är förenade med avtalen tryggar arbetstagarnas ställning på tillbörligt sätt.

Det är möjligt att genomföra EU:s direktiv genom nationella, arbets- och tjänstekollektivavtal som omfattar en stor del av arbetstagarna och tjänstemännen. Arbetstidsdirektivet innehåller också uttryckliga bestämmelser om att det går att genom kollektivavtal avvika från exempelvis längden på beräkningsperioder (utjämningsperioder).

Trots att arbetstidsregleringen i stor utsträckning skulle kunna genomföras genom bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtalen, är det också fortsättningsvis motiverat att i lag föreskriva om maximala arbetstider, begränsningar angående arbetstidens förläggning samt om minimivilotider.

Förhållandet mellan bestämmelserna i lag och bestämmelserna i kollektivavtalen kan byggas med respekt för det existerande systemet för bestämmande av anställningsvillkoren, dvs. genom att ge bestämmelserna i kollektivavtal företräde framför bestämmelserna i lag. Det andra alternativet är att föreskriva om möjligheten att genom arbetsplatsspecifika avtal förbigå de bestämmelser i kollektivavtal som annars är bindande för arbetsgivaren på basis av kollektivavtalets normalt bindande och allmänt bindande verkan. I den föreslagna lagen har förhållandet mellan bestämmelserna i kollektivavtal och de villkor som avtalas lokalt avgjorts med beaktande av naturen hos varje enskild sak.

Lagen innehåller bestämmelser om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att följa sådana bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet vilka avviker från lagens annars tvingande bestämmelser. Målet var att sätta en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal i samma ställning som en arbetsgivare som iakttar kollek-

tivavtalet på basis av dess normalt bindande verkan. Ingen enighet kunde dock nås om en sådan lösning. Man beslöt att på det sätt som företrädarna för det allmänt bindande fältet föreslog i propositionen bibehålla nuläget när det gäller lokala avtal. I arbetstidsdirektivet tillåts tillämpning av det s.k. opt out-systemet. Det betyder i praktiken att det går att avvika från bestämmelserna om de maximala arbetstiderna enligt arbetstidsdirektivet genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på de randvillkor som anges i direktivet. I Finland har inte detta arrangemang som direktivet möjliggör tillämpats. För att vissa tjänster inom specialistsjukvården ska kunna tryggas i fortsättningen borde Finland tillåta opt out-systemet i begränsad omfattning. Systemet kan införas på olika sätt. Ett sätt är att tillåta systemet inom vissa begränsade branscher eller uppgifter direkt med stöd av lagen eller som ett allmänt arrangemang som förbigår bestämmelserna om maximala arbetstider. Det andra alternativet är att införa systemet genom kollektivavtalssystemet så att randvillkoren för användningen av systemet avtalas kollektivt mellan arbetsmarknadsparterna inom branschen. I denna proposition har man beslutat föreslå ett arrangemang där de riksomfattande förbunden genom kollektivavtal kan tillåta att den maximala arbetstiden för läkare som har jour på sjukhus överskrids i sådana fall då den maximala arbetstiden överskrids på grund av jourtjänstgöring på arbetsplatsen. Överskridning av den maximala arbetstiden förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om saken.

Bestämmelserna om tiden för väckande av talan och preskriptionstiden i de arbetsrättsliga lagarna skiljer sig från varandra. Den tid som föreskrivits för indrivning av fordringar beror å ena sidan på det huruvida fordran indrivs medan anställningen pågår eller efter att anställningsförhållandet upphört och å andra sidan på om det är fråga om en fordran som baserar sig på lag eller en fordran som baserar sig på arbetskollektivavtal. Dessutom finns egna bestämmelser i fråga om tjänsteförhållanden. Klarhet borde skapas i bestämmelserna om tiden för väckande av talan och preskriptionstiden. Saken borde dock uppklaras med avseende på den helhet som arbetslagstiftningen utgör och i det sammanhanget bör också de särdrag som följer av tjänsteförhållanden beaktas.

I denna proposition ingår straffbestämmelser i form av sanktioner för lagbrott. Också administrativa sanktioner begrundades som påföljder för lagbrott. Vid justitieministeriet utreds som bäst möjligheten att utvidga tillämpningsområdet för administrativa sanktioner jämfört med nuläget. Administrativa påföljder har under den senaste tiden införts i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006), lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) och i 11 a kap. i arbetsavtalslagen där det föreskrivs om arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet. I de nämnda lagarna har bestämmelserna om administrativa påföljder ersatt straffbestämmelserna. I denna proposition föreslås dock att för lagbrott ska straffbestämmelser om sanktioner användas också fortsättningsvis. En utvidgning av tillämpningsområdet för administrativa sanktioner i arbetslagstiftningen bör dock övervägas. Utredningen bör omfatta alla lagar inom arbetsrättens område. Av denna anledning föreslås i denna proposition inte övergång till administrativa sanktioner.

3.3 De viktigaste förslagen

Den föreslagna lagen bygger på bestämmelserna i arbetstidsdirektivet och på Europeiska unionens domstols avgöranden som skapar klarhet i tolkningen av bestämmelserna. Vid utformningen av förslaget har också sådana internationella avtal som är bindande för Finland och de krav som ställs i Europeiska sociala stadgan tagits i beaktande.

Genom bestämmelserna om lagens tillämpningsområde skapas klarhet i tillämpningsområdet i förhållande till den gällande lagen. Tillämpningsområdet utvidgas litet till vissa delar. Å andra sidan innebär bestämmelsen om s.k. utökad flexitid att det ska vara möjligt att tillämpa arbets-

tidslagen på ett litet lättare sätt. Sådan arbetstid skulle kunna tillämpas när minst hälften av arbetstagarens arbetstid är sådan tid som arbetstagaren själv får bestämma över när det gäller förläggningen av arbetstiden och det ställe på vilket arbetet utförs. I praktiken skulle ett sådant arbete vara närmast sakkunnigarbete som utförs av högre tjänstemän.

Med stöd av den gällande lagen har det utfärdats förordningar genom vilka vissa uppgifter och funktioner har lämnats utanför arbetstidslagstiftningen. Genom förordningar har vissa uppgifter inom staten och den evangelisk-lutherska kyrkan lämnats utanför arbetstidslagen. Den föreslagna lagen innehåller inte något liknande bemyndigande att utfärda förordning, utan de uppgifter som har ingått i gällande förordningar har uteslutits från tillämpningsområdet direkt med stöd av lagens bestämmelse om undantag från tillämpningsområdet.

I 2 kap. föreslås bestämmelser om tid som räknas in i arbetstiden samt beredskap. Bestämmelserna har utformats så att i dem beaktas arbetstidsdirektivets tvingande bestämmelser och den rättspraxis som avviker från dem. I fråga om bestämmelsen om beredskapstid innebär detta att man i fortsättningen genom arbets- eller tjänstekollektivavtal inte kan avtala om att den jourtjänstgöring som sker på arbetsplatsen skulle utgöra tid som inte räknas in i arbetstiden. Således ska bl.a. sådan jourtjänstgöring som sker på sjukhus räknas in i den maximala arbetstiden. Detta för sin del skulle ha en betydande inverkan på den arbetstid som står till förfogande ifråga om jourhavande läkare. För att trygga kontinuiteten i verksamheten föreslås att tillämpningen av opt out -systemet, som tillåts i direktivet, möjliggörs på ett sätt som fastställs i riksomfattande kollektivavtal.

Bestämmelser om lagbaserade arrangemang för ordinarie arbetstid föreslås i 3 kap. och bestämmelser om på avtal baserad ordinarie arbetstid i 4 kap. i den föreslagna lagen. I 3 kap. finns bestämmelser om uppgifter och funktioner i vilka s.k. oregelbundet skiftarbete, dvs. s.k. periodarbetstid, får användas. När bestämmelsen utformades var målet att i den beakta de förändringar i arbetslivet som skett efter 1996 och förutse också arbetslivets framtida behov. Också bestämmelsen om nattarbete har moderniserats och i den beaktas de krav som ställs i direktivet.

Bestämmelserna om på avtal baserad arbetstid gör det möjligt att avtala om arbetstider på ett mer flexibelt sätt jämfört med nuläget. För det första ska det vara möjligt att genom ett företagsspecifikt kollektivavtal avtala om arrangemangen för ordinarie arbetstid inom en utjämningsperiod på 52 veckor. Arbetsplatserna skulle förfoga över mer omfattande möjligheter att komma överens om den ordinarie arbetstiden genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det föreslås att arrangemangen för flextid utvidgas och att till lagen fogas bestämmelser om möjligheten att avtala om utökad flextid i ett arbete där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren själv får bestämma om förläggning av arbetstiden och det ställe där arbetet utförs. I lagen föreslås också nya bestämmelser om arbetstidsbank. Det föreslås bestämmelser om en möjlighet att avtala om en lagstadgad arbetstidsbank på alla arbetsplatser, oberoende av om det kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren innehåller bestämmelser om arbetstidsbank eller inte.

I 5 kap. föreskrivs det om överskridande av den ordinarie arbetstiden. I lagen preciseras definitionerna på mertidsarbete och övertidsarbete i fråga om olika former av arbetstid. Klarhet ska skapas i innehållet i det samtycke som krävs för mertids- och övertidsarbete och i de fall i vilka samtycke får användas. I regleringen skulle bl.a. arrangemangen för varierande arbetstid kunna beaktas. De höjningar som betalas för mertids-, övertids- och söndagsarbete föreslås kvarstå oförändrade.

I lag ska det inte längre föreskrivas om det maximala övertidsarbetet per år, utan regleringen ersätts med en bestämmelse om maximal arbetstid som genomförs på ett sätt som beaktar kra-

ven i direktivet. Samtidigt ska den maximala arbetstid som direktivet möjliggör tas i bruk till fullo. Detta skulle inte möjliggöra en ökning av övertidstimmarna direkt i alla branscher eftersom också timmarna för nödarbete och timmarna när arbetet inleds och avslutas skulle räknas in i den maximala arbetstiden vilket nuförtiden inte sker när det maximala antalet övertidstimmar beräknas. Bestämmelser om vilotider finns i 6 kap. Bestämmelserna motsvarar kraven i direktivet. Regleringen om s.k. ersättande vilotider (kompensationsledighet) ska genomföras så att den är tvingande.

I 7 kap. finns bestämmelser om arbetstidshandlingar. De ska utgöra grunden för tillsynen över att arbetstidslagen iakttas. I de bestämmelser som innehåller skyldighet att utarbeta handlingar beaktas behovet av arbetstidsskydd i arbeten där den ordinarie arbetstiden är densamma från en vecka till en annan eller där arrangemang med flextid eller utökad flextid används. Således föreslås att arbetsgivarens administrativa börda lättas i sådana fall där det är motiverat utan att nivån på skyddet för arbetstagare försämras.

Arbetskiftsförteckningen ges en större betydelse i den föreslagna lagen än i den gällande lagen. Arbetstimmarna enligt den ordinarie arbetstiden ska framgå av den arbetskiftsförteckning som i förväg ges till arbetstagaren. Efter det att arbetskiftsförteckningen getts till arbetstagaren är de arbetstimmar som erbjuds arbetstagaren mertids- eller övertidstimmar till vilka samtycke enligt lag krävs.

I 8 kap. finns bestämmelser om lagens tvingande natur. Lagens bestämmelser ska också fortsättningsvis ange den miniminivå som är tvingande. Det skulle dock vara möjligt att inom de gränser som föreskrivits för avtal avvika från lagens annars tvingande bestämmelser genom arbets- och tjänstekollektivavtal som träffas mellan riksomfattande avtalsparter. Sådana bestämmelser i kollektivavtal skulle få tillämpas även vid icke organiserade företag där kollektivavtal tillämpas som allmänt bindande. Vid icke organiserade företag skulle det vara möjligt att också förtroendeombud eller annan företrädare för personalen avtalar om arrangemang för den ordinarie arbetstiden som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal i sådana fall där en personalgrupp som omfattas av avtalet saknar en förtroendeman, trots att kollektivavtalet endast godkänner förtroendeman som avtalspart. Till övriga delar ska en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal inte i fortsättningen heller få träffa lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal.

I 9 kap. finns särskilda bestämmelser som bl.a. gäller tiden för väckande av talan och tillsynen över efterlevnaden av lagen. I kapitlet finns bestämmelser om de straffrättsliga påföljderna för ett lagstridigt förfarande.

Lagens bestämmelse om tiden för väckande av talan har utformats så att den motsvarar den gällande lagens bestämmelse med undantag av bestämmelserna om statstjänstemän. För deras del bestäms tiden för väckande av talan vid fordringar som baserar sig på arbetstidslagen i enlighet med statstjänstemannalagen. I andra tjänsteförhållanden däremot tillämpas också fortsättningsvis arbetstidslagens bestämmelser om väckande av talan.

Vid ikraftträdandet av denna lag upphävs den gällande arbetstidslagen och de förordningar som utfärdats med stöd av den. Arbetstidslagens tillämpningsområde omfattar i fortsättningen inte heller de personer som omfattas av försvarsmaktens egen arbetstidslag. Nuförtiden tillämpas dock bestämmelserna i arbetstidslagen på en del av den personal som är anställd vid försvarsmakten.

Trots att förordningen om arbetstiden för statstjänstemän upphävs är avsikten att arbetstidslagens tillämpningsområde i fråga om tjänstemän vid försvarsmakten ska förbli oförändrat, dock med beaktande av de förändringar som skett i uppgifterna och i deras natur. Det hur arbetstids-

lagen tillämpas på tjänstemännen vid försvarsmakten preciseras vid behov separat. Om den fortsatta beredningen av ärendet svarar finansministeriet i samarbete med försvarsministeriet.

Statsrådets beslut om skjuts för arbetstagare i nattarbete (869/1996) har utfärdats med stöd av den gällande arbetstidslagen. Beslutet upphävs i samband med stiftandet av den nya arbetstidslagen.

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Allmänt

Inom arbetstidslagstiftningen har arbetstidslagen en stor betydelse för arbetstagarnas och tjänstemännens dagliga liv. Arbetstidernas längder, hur de förläggs, rasternas och längre vilotiders längder och förläggning står i centrumet av arbetstagarnas arbetstidsskydd. Genom organiseringen av arbetstiderna påverkas utöver arbetsdagarna dessutom också möjligheterna att använda arbets- och fritiden, samordningen av arbete och familjeliv och arbetstagarnas sociala liv. Förläggningen av arbetstiderna har likaså hälsoeffekter, som ska tas i beaktande i arbetstidslagstiftningen.

Å andra sidan påverkar arbetstidslagstiftningen företagens och arbetsgivarsammanslutningarnas möjligheter att organisera sin produktion och sin service. Möjligheterna att använda maskiner, anordningar och andra produktionsfaktorer på ett så effektivt sätt som möjligt och å andra sidan möjligheterna att erbjuda kunderna service enligt deras behov ställer krav på arbetstidslagstiftningen. Ändamålsenliga arbetstidsarrangemang har en avgörande betydelse för utvecklingen av företags produktivitet och deras prestationsförmåga och konkurrenskraft.

Arbetstidslagstiftningen har mer omfattande samhällsliga konsekvenser för bl.a. samhällsekonomin, industrins och servicenäringarnas allmänna konkurrenskraft, sysselsättningsgraden och likaså arbetslöshetssiffrorna och organiseringen av samhällets tjänster. Den nya tekniken och de nya kommunikationsverktygen har förändrat arbetets beroende av tid och plats, vilket bör beaktas i arbetstidslagstiftningen.

I likhet med den gällande arbetstidslagen har också den föreslagna nya lagen i mycket stor utsträckning möjliggjort avvikelse från arbetstidslagen genom riksomfattande kollektivavtal. Sådana klausuler i de riksomfattande kollektivavtalen som tillåter lokala avtal har för sin del gjort det möjligt att på arbetsplatserna avtala om arbetstiderna. Denna grundläggande utgångspunkt där arbetstidslagens effekter blir delvis indirekta, ska beaktas vid bedömningen av propositionens konsekvenser.

Bestämmelserna om arbetstidslagens tillämpningsområde och å andra sidan bestämmelserna om avvikelserna från tillämpningsområdet utgör tvingande rätt, dvs. det går inte att avvika från dem genom ett riksomfattande arbets- eller tjänstekollektivavtal. Lagens tillämpningsområde ska vara omfattande av orsaker som har att göra med arbetstidsskyddet: det ska omfatta i princip alla löntagare som verkar inom samtliga sektorer och i alla slags uppgifter. Lagen ska tillämpas på arbete som utförs både på arbetsplatsen och utanför den fasta arbetsplatsen. Undantaget från tillämpningsområdet gäller sådana arbetstagare vars arbetstid inte fastställs i förväg och deras arbetstidsanvändning inte övervakas och som således har rätt att själv bestämma över sina arbetstider. Det är alltså fråga om personer som har arbetstidsautonomi. Lagens tillämpningsområde ska dessutom på det sätt som tillåts i arbetstidsdirektivet inte heller omfatta personer som utför religiösa förrättningar och uppgifter samt arbetsgivarnas familjemedlemmar. Lagens tillämpningsområde ska vidare inte enligt förslaget omfatta vissa statstjänstemän. Till denna del motsvarar regleringen det gällande rättsläget. Till den delen lagens tillämpningsområde ska bli i viss mån mer omfattande, ska s.k. utökad flexitid kunna tillämpas, som i

praktiken innebär lättare skyldigheter i fråga om arbetstiderna, men som tillförsäkrar arbetstägarna tillräckligt arbetstidsskydd.

Bestämmelserna om definitionen på tid som räknas in i arbetstiden, den maximala arbetstiden, mertids- och övertidsarbete, ersättande vilotider, arbetstidsbokföring och körjournalen för motorfordonsförare samt tiden för väckande av talan ska höra till de tvingande bestämmelserna i lagen. Till dessa delar skulle det inte vara möjligt att avvika från lagen ens genom riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal.

I fråga om bestämmelserna om organisering av den ordinarie arbetstiden ska det däremot finnas möjlighet att avtala något annat genom dels kollektivavtal och dels också genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstägaren/personalen. Genom avtalsmöjligheterna skapas för både arbetsgivar- och arbetstagarförbunden, och i fråga om vissa bestämmelser även för aktörerna på arbetsplatsnivå möjligheter att avvika från bestämmelserna i lag. Arrangemang som baserar sig på genomsnittlig ordinarie arbetstid samt tillämpningen av flextid, utökad flextid och arbetstidsbank ska skapa flexibilitetsmöjligheter i fråga om arbetstiden. Lagen ska alltså möjliggöra tillämpning av dem, men nyttan från flexibiliteten realiseras först genom att avtalsmöjligheterna används.

I 34 § i den föreslagna lagen föreskrivs om de bestämmelser om vilka det går att avtala något annat genom arbets- och tjänstekollektivavtal. Sådana bestämmelser i kollektivavtal som utfärdats med stöd av lagens tillåtande bestämmelse får tillämpas utöver det s.k. normalt bindande fältet också i sådana icke organiserade företag där kollektivavtal tillämpas som allmänt bindande. Det skulle vara möjligt att avtala om flextidsarrangemang samt om införandet av arbetstidsbank på samtliga arbetsplatser oberoende av det kollektivavtal som annars tillämpas.

Arbetstidslagen ska följa de grundläggande principerna i den gällande arbetstidslagen, trots att det finns skillnader i detaljerna. Målet har varit att utforma bestämmelserna så att de är tydligare än bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen och därigenom precisera bl.a. bestämmelserna om mertids- och övertidsarbete vid användningen av olika former av arbetstid. Arbetsskiftsförteckningen ska ha en mer betonad betydelse vid bestämmandet av mertids- och övertidsarbete. Genom denna reglering beaktas bl.a. särdragen hos varierande arbetstid och deltidarbete.

Totalreformen av arbetstidslagen ska skapa klarhet i den helhet som arbetstidslagen utgör, skapa mer flexibilitet på den finländska arbetsmarknaden och stärka skyddet för arbetstagare särskilt i fråga om natt- och periodarbete, tryggheten av vilotiderna, planeringen av arbetsskiftet samt i fråga om beredskap. Antalet på varandra följande arbetsskift ska begränsas i vanliga fall från sju nätter till högst fem nätter, vilket förmodas minska hälsoolägenheterna med nattarbete. Vid periodarbete ska dygnsvilan förlängas till 11 timmar, men avvikelser från denna får dock göras av orsaker som har att göra med arbetstidsarrangemangen. Tiden för givande av ersättande vilotid ska förkortas.

Reformen möjliggör införande av mer flexibla arbetstidsarrangemang än nuförtiden. Om man på arbetsplatserna kan utnyttja de möjligheter som reformen ger, syns de centrala effekterna i arbetsproduktiviteten, arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och minskningen av sjukfrånvaro. Effekterna i fråga har å sin sida ett samband med sysselsättningen. Flexibiliteten gäller inte endast arbetsgivare utan enligt forskningsrön innebär tillämpningen av arbetstidsflexibilitet en balansgång mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen. Arbetstägarna bedöms kunna dra nytta av de ökade möjligheterna till flexibilitet, eftersom de främjar samordningen av arbete och annat liv.

De ändringar i flextiden och arbetstidsflexibiliteten som föreslås i propositionen berör majoriteten av finländska löntagare. Enligt arbetslivsbarometern 2016 omfattades 71 procent av löntagarna av åtminstone någon typ av flexibla arbetstidsarrangemang. För dessa respondenters del förs det bok över de timmar med vilka den ordinarie arbetstiden överskrids och dessa tas senare ut i ledighet. Av dem uppgav 84 procent att de kan använda sig av flexitidssaldot så att de tar ut ledigheten i hela dagar. Enligt Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden år 2013 upplevde 63 procent av löntagarna att de med minst en halvtimme kan påverka tidpunkten för när de anländer till arbetsplatsen respektive avlägsnar sig från arbetsplatsen. Enligt den europeiska undersökningen om arbetsvillkor som har en snävare definition på flexibilitet kunde 46 procent av de finländska löntagarna dagligen utnyttja den flexibla arbetstiden.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning finns det i Finland cirka 90 000 arbetsgivarföretagare, vilka samtidigt utgör arbetstidslagens målgrupp när det gäller företag. Majoriteten av dessa är mikroföretag.

4.2 Ekonomiska konsekvenser

Propositionens ekonomiska konsekvenser uppstår närmast huvudsakligen till följd av att möjligheterna till olika typer av flexibilitet ökar. Sådana möjligheter är förlängning av flextiden och möjlighet att i större utsträckning än nuförtiden avtala om förlängning av den ordinarie arbetstiden, införande av arbetstidsbank och utökad flextid. Dessutom föreslås precisering av tillämpningsområdet för nattarbete och periodarbete samt tillfälligt nattarbete.

Flexibla arbetstidsarrangemang kan grov indelas i arbetstagarorienterad och arbetsgivarorienterad flexibilitet beroende på vems intressen flexibiliteten i första hand tjänar. Trots att utvidgning av flextiden tillsammans med införandet av arbetstidsbanken möjliggör en tillfällig ökning av arbetade timmar inom ramen för ordinarie arbetstid, tjänar arbetstidsbanken och flextiden närmast arbetstagarnas behov, eftersom användningen av dem ska basera sig på arbetstagarens samtycke. Således kan arbetsgivaren inte ensidigt ålägga arbetstagaren att öka antalet arbetade timmar inom flextiden t.ex. av produktionsorsaker, utan användning av flextiden på basis av de krav som arbetsuppgifterna ställer förutsätter alltid arbetstagarens samtycke.

Allmänna konsekvenser för arbetsgivare

Det viktigaste innehållet i arbetstidslagen gäller den maximala arbetstiden, vilotidernas minimilängder samt uppföljningen av arbetstiderna. I arbetstidslagen föreskrivs dessutom när arbetstiden utgör ordinarie arbetstid, merarbetstid eller overtidsarbete. Mertids- och overtidsarbete förutsätter arbetstagarens samtycke och för overtidsarbete ska dessutom en särskild ersättning betalas, om inte något annat har överenskommit i det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Till övriga delar handlas det inom ramen för avtalsfrihet och delvis inom ramen för arbetsgivarens direktionsrätt. Exempelvis förläggning av den ordinarie arbetstiden faller inom arbetsgivarens direktionsrätt och den begränsas inte i praktiken annat än i fråga om natt- och söndagsarbete.

De ändringar som är av största betydelse för arbetsgivarens planering av arbetstiden har att göra med ordnandet av den ordinarie arbetstiden. I de olika formerna av arbetstid är det fråga om uttryckligen den synvinkel ur vilken den maximala ordinarie arbetstiden betraktas. I propositionen föreslås större flexibilitet i fråga om hur den ordinarie arbetstiden ordnas. En del av arrangemangen kan införas genom arbetsgivarens beslut, en del kan införas endast genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren/personalen. I lagen föreskrivs dessutom om vissa arrangemang som kan tas i bruk endast genom en överenskommelse i kollektivavtalet.

Periodarbete ska också fortsättningsvis vara möjligt endast i vissa lagstadgade uppgifter. Bestämmelsen om periodarbete har kompletterats så att kriteriet för huruvida periodarbete är tillåtet eller inte är arbetets art och inte enbart det ställe där arbetet utförs. Den föreslagna regleringen utvidgar i liten utsträckning möjligheten för arbetsgivaren att förordna att arbetet utförs som periodarbete men skulle också i vissa fall kunna begränsa den. Det är svårt att uppskatta det exakta antalet löntagare som arbetar inom sådana branscher där periodarbetstid används. Utvidgningen gäller säkerhetstjänster inom den privata sektorn (bortsett från bevakningsbranschen) och telekommunikationstjänster som kräver nattarbete. Utöver ovan nämnda är bl.a. prehospitalet akutsjukvård och räddningsväsende nya periodarbetsbranscher. Cirka 6 000 löntagare arbetar inom räddningstjänsten som huvudsyssla. Trots att periodarbete ska bli möjligt till vissa delar, kommer det sannolikt inte att införas på alla arbetsplatser. I vissa kollektivavtal har det redan nu kunnat avtalas om arrangemang med periodarbete, vilket kan minska förändringens konsekvenser.

Också regelbundet nattarbete ska vara möjligt endast i sådana uppgifter som anges i lag. Målet har varit att i bestämmelserna identifiera de branscher och uppgifter som är förenade med ett samhällsligt acceptabelt behov att låta arbetstagarna arbeta nattetid. Modernisering av regleringen och avreglering av tillfälligt nattarbete kan öka utförandet av nattarbete i någon mån. Å andra sidan kommer begränsningen av antalet på varandra följande nattskift i huvudsak från sju nätter till fem nätter i viss mån att minska frekvensen av nattarbete och framför allt dess negativa effekter. Frekvensen av nattarbete är i Finland hög jämfört med euroländerna och Sverige.

Genom den föreslagna lagen är det möjligt att på motsvarande sätt som nuförtiden avtala om den ordinarie arbetstiden inom de branscher som tillämpar allmänt bindande kollektivavtal. De möjligheter till lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som under de senaste åren inkluderats i kollektivavtalen ökar möjligheterna till arbetsplatsspecifika avtal också i icke organiserade företag.

I propositionen föreslås ändringar som inverkar särskilt på arbetsgivarens planering av arbetsskiftet:

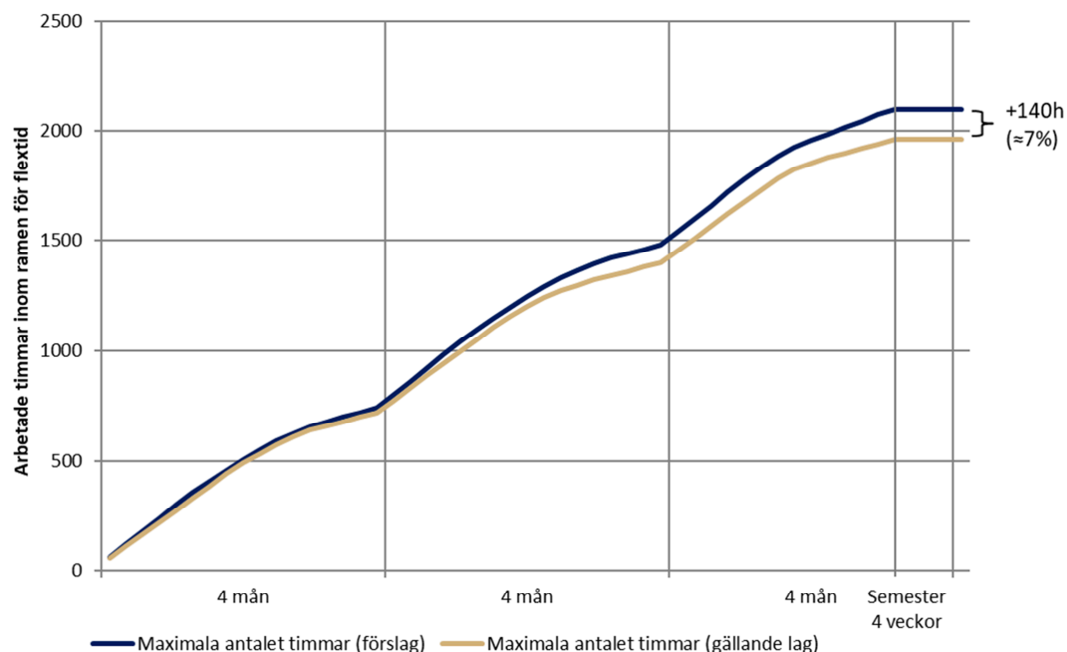
- Arbetsskiftsförteckningen ska i fortsättningen ges minst för en vecka i taget och en vecka innan den tidsperiod som förteckningen gäller börjar. Den föreslagna ändringen förutsätter av arbetsgivaren att denne förutspår kommande arbetsskiftet för en längre period framåt än nuförtiden.
- Arbetsgivaren ska i stället för den maximala övertiden följa hur den maximala arbetstiden realiserar. Arbetsgivaren ska ändra sin arbetstidsredovisning så att den motsvarar den föreslagna regleringen.
- Det ska inte vara möjligt att i arbetsskiftsförteckningen utan arbetstagarens samtycke placera fler än fem på varandra följande nattskift. Enligt Statistikcentralens tidsanvändningsstudie gjorde mindre än sex procent av dem som hade nattskift under granskningsveckan fler än fem på varandra följande nattskift. Siffran motsvarar mindre än en procent av löntagarna.
- Efter de fem på varandra följande nattskiftet har arbetsgivaren skyldighet att ge arbetstagaren 24 timmars vilotid före följande nattskift.
- Minimidygnsvilan förlängs i periodarbete från nio timmar till 11 timmar. Dygnsvilan ska dock av orsaker som har att göra med organiseringen av arbetet kunna förkortas ned till nio timmar, men arbetstagaren ska ges senare ersättande vilotid.

- Kraven på ersättande vilotid skärps så att den ersättande vilotiden ska ges i samband med därpå följande dygnsvila eller, om detta inte är möjligt på grund av vägande skäl som beror på organiseringen av arbetet, så fort som möjligt, dock senast inom 14 dygn.

I propositionen föreslås bestämmelser om innehållet i begreppet arbetstid. I fortsättningen räknas beredskap på arbetsplatsen in i arbetstiden och vid arbetsuppgifter som inbegriper rikligt med beredskap på arbetsplatsen, kan gränsen för den maximala ordinarie arbetstiden och den maximala totalarbetstiden nås fortare än nuförtiden. Ändringen kan resultera i ökade nattarbetstimmar inom sådana branscher där jourtjänstgöring på arbetsplatsen förekommer i rikliga mängder.

Utvidgningen av flexidsgränserna och användningen av lagbaserad arbetstidsbank kan tillsammans möjliggöra betydande flexibilitet i arbetstidsarrangemangen. I diagram 6 åskådliggörs hur mycket flexibilitet enligt propositionen som mest ska kunna tillfälligt öka antalet arbetade timmar inom ramen för flexid och arbetstidsbank under den ordinarie arbetstiden under tre granskningsperioder, dvs. kalenderår, jämfört med den gällande arbetstidslagen. Diagrammet baserar sig på antagandet att arbetstagaren inom systemet med flexid samlar det maximala antalet flexidstimmar, av vilka den maximala tid som enligt den föreslagna lagen är möjlig att överföra överförs till arbetstidsbanken. Under den första uppföljningsperioden uppgick antalet arbetade timmar till 20 fler och under övriga perioder till 60 fler timmar jämfört med systemet enligt den gällande lagen. För enkelhets skull antas det att personen i båda fallen har fyra veckors semester, varvid flexidsmöjligheterna och användningen av arbetstidsbank möjliggör en ökning av den arbetade tiden med sammanlagt 140 timmar av ordinarie arbetstid per kalenderår jämfört med den gällande arbetstidslagen. Å andra sidan ska det saldo som samlats i arbetstidsbanken senare tas ut i form av ledighet med lön, vilket minskar det antal arbetstimmar av den ordinarie arbetstiden som står till förfogande.

Diagram 8. Maximal arbetstidsflexibilitet som möjliggörs av utvidgade flexgränser och ny arbetstidsbank under tre uppföljningsperioder



Exemplet ovan gäller t.ex. den lagstadgade arbetstidsbank som oberoende av kollektivavtal skulle kunna införas på alla arbetsplatser. På motsvarande sätt skulle man också i kollektivavtal kunna avtala om användningen av de timmar som samlats in i arbetstidsbanken. Genom kollektivavtalen skulle det dock inte kunna hindras att man på arbetsplatserna avtalar om användningen av flextid och arbetstidsbank.

De utvidgade flexgränserna tillsammans med systemet med arbetstidsbank kan också göra de i propositionen föreslagna arbetstidsarrangemangen med flextid mer lockande t.ex. för organisationer som utnyttjar avtal om varierande arbetstid. Användningen av flextid och arbetstidsbank för att åstadkomma flexibilitet i produktionen förutsätter dock arbetstagarens samtycke. Således tjänar flextiden och arbetstidsbanken i första hand arbetstagarnas individuella behov.

Totalekonomiska konsekvenser

Flexibla arbetstidsarrangemang anses ha mångsidiga inverknings på produktiviteten i arbetet, vilket å sin sida bidrar betydligt till ökning av bruttonationalprodukten. Trots att de ännu flexibla arbetstiderna berör sådana arbetstagare och organisationer som redan förut omfattas av flexitidsarrangemang, anses propositionen kunna bidra till den redan pågående utvecklingen där flexibiliteten i fråga om arbetstid ytterligare ökar. Konsekvenserna av lagändringen bedöms kunna utsträcka sig till en betydande del av löntagarna och organisationerna i Finland.

Arbetstidsarrangemang som beaktar arbetstagarnas behov har ett positivt samband med organisationernas framgång och den arbetstillfredsställelse som arbetstagarna upplever. Sambandet med organisationernas framgång kan bero på det att flexibla arbetstider har en koppling till produktiviteten i arbetet. Sambandet mellan flexibla arbetstidsarrangemang och produktiviteten i arbetet kan vara direkt eller indirekt. De direkta effekterna ökar personernas individuella prestationsförmåga. De indirekta konsekvenserna för sin del minskar t.ex. arbetskraftskostnaderna och förbättrar således produktiviteten i arbetet.

ILO (2012) sammanfattar den nytta som arbetsgivarna får av flexibla arbetstidsarrangemang på följande sätt:

- 1) Flexibla arbetstidsarrangemang minskar oväntad sjukfrånvaro. Detta resulterar i minskade arbetskraftskostnader på lång sikt.
- 2) Arbetstagarnas arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetsplatsen ökar, vilket minskar personalomsättningen och därigenom också rekryteringskostnaderna.
- 3) Valfriheten i fråga om tidpunkten då arbetet utförs gör det möjligt att utföra arbetet då arbetstagarens prestationsförmåga är som störst. Detta förbättrar produktiviteten i arbetet.
- 4) Arbetstagaren kan betrakta flextiden som en extra förmån, vilket ökar återhållsamheten i fråga om löneökningar. Detta minskar de direkta arbetskraftskostnaderna.

De faktorer hos flexibla arbetstidsarrangemang som minskar arbetskraftskostnaderna är minskad sjukfrånvaro och minskad vilja att säga upp sig (Ala-Mursula 2002; Possenriede 2011). Enligt undersökningarna kan flexibla arbetstidsarrangemang minska frånvaron. Flexibla arbetstidsarrangemang kan ha en positiv effekt på arbetstagarnas hälsa, eftersom arbetstagarna kan utnyttja flextiden till att sammanjämka de krav som å ena sidan arbetet och å andra sidan det övriga livet uppställer. Flexibla arbetstidsarrangemang kan också minska den olovliga sjukfrånvaron.

Chung (2009) för sin del visar att de företag som utnyttjar arbetstagarorienterade flextidsarrangemang har färre personaladministrativa problem. Det är lättare för de företag som utnyttjar arbetstagarorienterade flextidsarrangemang att både rekrytera personal och att få dem att stanna kvar. Motsvarande positiva effekter betonas också i ILO:s (2012) utredning som dessutom framhäver de positiva effekter som arbetstagarorienterade flextidsarrangemang har på arbetstagarnas engagemang och arbetstillfredsställelse.

Flexibla arbetstidsarrangemang kan enligt forskningslitteraturen påverka arbetstagarnas personliga prestationsförmåga och därmed produktiviteten. Friheten att bestämma sina egna arbetstider har ett samband med välbefinnandet som veterligen påverkar arbetstagarnas personliga prestationsförmåga och organisationernas framgång (Nätti & Anttila 2012). Shepard m.fl. (1996) å sin sida anser att flexibla arbetstidsarrangemang gör det möjligt för arbetstagarna att arbeta när deras personliga prestationsförmåga är som störst, och att de också gör det. Hayley och Miller (2015) visar att flexibla arbetstidsarrangemang har en betydlig inverkan på arbetstagarnas insomnande. Beckman etc. (2014) visar att friheten att själv bestämma sina arbetstider inverkar positivt på arbetstagarnas arbetsinsatser.

Sambandet mellan arbetstagarorienterad arbetstidsflexibilitet och arbetets produktivitet kan utredas också utgående från inhemskt material. Sambandet mellan flextid och förvärvsinkomster kan också bedömas i fråga om de löntagare i Finland som omfattas av systemet med resultatlön. Inkomsterna för de arbetstagare som omfattas av systemet med resultatlön grundar sig delvis eller helt på produktiviteten i arbetet vilket betyder att det finns ett direkt beroendeförhållande mellan inkomstnivå och produktivitet. För de arbetstagare som omfattas av systemet med resultatlön har flextiden i genomsnitt 7,8 procents samband med större inkomster. Med andra ord tjänar de personer som omfattas av systemet med resultatlön men har bestämda arbetstider 7,8 procent mindre än de personer inom systemet med resultatlön som har flexibel arbetstid. Det positiva sambandet med inkomsterna är betydligt större hos kvinnor (11 %) än män (5,9 %). I fråga om förvärvsinkomsterna beaktades vid granskningen har bl.a. yrkeskategoriska, branschvisa och socioekonomiska skillnader mellan arbetstagare.

Det positiva sambandet mellan de arbetstagarorienterade flextidsarrangemangen och förvärvsinkomsterna har också upptäckts i den internationella forskningslitteraturen (se t.ex. Gariety & Shaffer 2001; Winder 2009). Liksom i den inhemska analys framhävs också i den internationella forskningen det positiva sambandet mellan inkomsterna och flextiden hos kvinnor. De könsvisa skillnaderna förklaras exempelvis genom att hemarbetet fördelar sig ojämnt: i familjer med två förvärvsarbetande bär kvinnorna större delen av ansvaret för familjen (se t.ex. Oinas 2010).

I granskningen enligt yrkesklass framgår det att det positiva sambandet mellan flexibel arbetstid och inkomsterna framhävs hos personer med krävande sakkunnigarbete och personer som utför kontors- och försäljningsarbete. I dessa yrkeskategorier finns det relativt många som omfattas av systemet med resultatlön. På basis av hela materialet kan man sluta sig till att resultatlön och arbetstagarorienterade flexibla arbetstider utgör en kombination som har ett samband med hög produktivitet i arbetet. Det går dock inte att säga med säkerhet huruvida den höga produktiviteten kan förklaras med de flexibla arbetstidsarrangemangen eller tvärtom.

Sambandet mellan produktiviteten och de flexibla arbetstidsarrangemangen kan vanligtvis fås fram när man jämför sådana löntagargrupper som exempelvis i fråga om arbetsuppgifter är mycket lika, men som skiljer sig betydligt i fråga om arbetstidsarrangemangen. De grupper som jämförs kan dock ofta i fråga om arbetstidsarrangemang till och med vara extremfall så att den ena gruppen har helt bestämda arbetstider och den andra gruppen i hög grad flexibla arbetstider. Således kan de upptäckta sambanden beskriva de positiva effekterna mellan två extremfall, och det är svårt att bedöma hur stor inverkan den reglering som föreslås i förslaget.

ionen skulle ha. I materialet till den europeiska undersökningen om arbetsvillkor å andra sidan där det finns flera olika nivåer av flexibilitet inom arbetstidsarrangemangen ökar den positiva effekten alltid när man flyttar sig från den ena nivån av flexibilitet till den följande. Trots allt finns det ett klart samband mellan produktiviteten och de arbetstagarorienterade flexitidsarrangemangen, och propositionen anses därför ha en positiv effekt på produktiviteten i arbetet.

En del av de flexibla arbetstidsarrangemangens positiva effekter på produktionen kan förklaras med att de personer som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang också anpassar sig oftare efter sina arbetsuppgifter och chefens behov. Av Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden framgår det att sex procent av dem som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang uppger att de anpassar sig dagligen efter arbetsuppgifterna eller chefernas krav. Motsvarande andel bland arbetstagare med helt bestämda arbetstider är tre procent. Ur arbetsgivarens synvinkel ökar de föreslagna ändringarna organisationens handlingsutrymme och gör det möjligt att i högre grad än tidigare beakta variationerna i efterfrågan på arbetskraft, vilket kan främja företagets konkurrenskraft. Ändringarna möjliggör till denna del exempelvis en smidigare utjämning av belastningstoppar än nuförtiden. Till denna del talas det alltså om arbetsgivarorienterad flexibilitet. I praktiken är det knappast möjligt att indela användningen av flexibilitet in i arbetstagarorienterad och arbetsgivarorienterad flexibilitet, utan det är fråga om båda två samtidigt. Således kan också effekterna på produktiviteten uppstå på olika sätt. Också Chung (2009) har i sin omfattande analys visat att arbetstagarorienterade och arbetsgivarorienterade flexitidsarrangemang ofta är simultana, och att både arbetstagarna och arbetsgivarna kan dra nytta av dem. Med andra ord är de arbetstagare som själva kan påverka sina arbetstider även annars mer flexibla också på grund av de krav som deras arbetsuppgifter ställer.

Konsekvenser för konkurrensen mellan företag

Enligt propositionen får en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagens annars tvingande bestämmelser. I detta hänseende har organiserade och icke organiserade företag lika ställning. I ett organiserat företag skulle det dock inte i fortsättningen heller vara möjligt att ingå lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal annat än i fråga om den ordinarie arbetstiden. Regleringen motsvarar till denna del den gällande arbetstidslagen.

Företagets konkurrensställning i inom de branscher som omfattas av ett allmänbindande kollektivavtal jämnas ut av det faktum att en lagstadgad arbetstidsbank utan hinder av kollektivavtalet får tas i bruk på alla arbetsplatser. Dessutom går det att avtala om införande av flexitid på alla arbetsplatser oberoende av kollektivavtal.

Konsekvenser i fråga om arbetsgivarens administrativa börda

Arbetstidslagsreformen medför några ändringar i systemen för arbetstidsredovisning. Eftersom de föreslagna ändringarna dock ökar möjligheterna att avtala om mer flexibla arbetstider, kan kostnaderna för systemändringar inte till fullo betraktas som lagstiftningsmässig börda, eftersom de också medför ekonomisk fördel för arbetsgivaren. Propositionen innehåller å andra sidan vissa punkter, som ökar den administrativa bördan för arbetsgivare.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning finns det cirka 90 000 arbetsgivarföretagare. Antalet arbetsgivarföretag kan vara något större, eftersom en del av företagen har utländska ägare. Av arbetsgivarföretagen är 3 000 medelstora, 300 stora och resten småföretag. Antalet mikroföretag som har anställda är uppskattningsvis 70 000—80 000. Jämfört med den gällande arbetstidslagen bedöms lagändringarna beröra majoriteten av arbetsgivarföretag.

De bestämmelser som föreslås i propositionen förutsätter att arbetsgivare uppdaterar sina system för arbetstidsredovisning, vilket ingriper också investeringar i datasystemen. Detta berör typiskt medelstora och stora företag. Typiskt för småföretagen är att arbetstidsredovisningen där sker med förenklade verktyg, och anpassningen till ny reglering innebär närmast att man gör sig förtrogen med den nya lagen. En del företag använder färdiga programvaror för arbetstidsredovisningen. I sådana fall består kostnaden huvudsakligen av uppdateringen av programvaran. Priset för den kan variera mellan några hundra euro och några tusen euro. Högre kostnader kan uppstå när företag har eget skraddarsytt system för arbetstidsredovisning i vilket ändringar måste göras. Om priset på systemuppdatering i fråga om medelstora och stora företag uppskattas vara i genomsnitt 3 000—10 000 euro per företag, och företag med 10—50 anställda behöver göra en systemuppdatering som kostar uppskattningsvis 500—1 000 euro, skulle de totala kostnaderna för arbetsgivarfältet uppgå till sammanlagt cirka 15—40 miljoner euro. För enskilda stora organisationer kan ändringarna dock vara betydligt större. Genom systemändringar kan arbetsgivarna dock dra nytta av de flexibla arbetstidsarrangemang som ingår i den föreslagna lagen.

Det att periodarbetstidsbranscher definieras på nytt och att tillfälligt nattarbete avregleras bedöms kunna minska den börda som lagstiftningen orsakar arbetsgivarna. Minskningen av den börda som lagstiftningen orsakar beror på att allt färre arbetsgivare i fortsättningen behöver ansöka om dispens för periodarbete och nattarbete hos regionförvaltningsverket. När det gäller nattarbete bedöms ändringen påverka särskilt företag som har global verksamhet som över-skrider tidszonerna.

Införandet av utökad flextid minskar arbetsgivarens administrativa börda, eftersom arbetsgivaren kan fullgöra sin skyldighet att följa arbetstidsredovisningen genom att den till sin bokföring fogar de arbetstider som arbetstagaren veckovis rapporterar. Utökad flextid kräver dock alltid en skild överenskommelse med arbetstagaren. Ändringen bedöms preliminärt beröra särskilt branscher med informationsarbete.

I propositionen föreslås att man i stället för det maximala antalet övertidstimmar följer den totala arbetstiden. Ändringen bedöms kunna öka den administrativa bördan för arbetsgivarorganisationer på kort sikt, men eventuellt minska den på lång sikt. Om man på ett företag utöver den ordinarie arbetstiden förordnar arbetstagarna att ofta arbeta övertid, förutsätter ändringen att ändringar görs i arbetsgivarnas informationssystem.

Det föreslås att skyldigheten i fråga om arbetsskiftsförteckning lindras i sådana anställningsförhållanden där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller där arbetstagarna själva kan påverka förläggningen av arbetstid. Arbetsskiftsförteckningen skulle då fortsättningsvis kunna ges så att den gäller tills vidare, och det skulle inte finnas något behov av att ge den skilt för varje vecka. Enligt den preliminära bedömningen skulle detta minska arbetsgivarens administrativa börda i någon mån.

Möjligheten för arbetsgivare och arbetstagare att i större utsträckning än nuförtiden avtala om att ersättningarna för mertids- och övertidsarbete samt för söndagsarbete betalas i form av en separat månatlig ersättning kan också i vissa fall måttfullt minska arbetsgivarens administrativa börda.

Arbetsgivaren ska i fortsättningen i periodarbete ersätta sådan dygnsvila som understiger 11 timmar genom att förlänga dygnsvilan vid något annat tillfälle. Ändringen kan inom branscher som har periodarbetstid medföra administrativa kostnader som har samband med planeringen av arbetsskiftet. Dessutom ska arbetsskiftsförteckningen i fortsättningen ges för minst en vecka i taget, vilket också inverkar på planeringen av arbetsskiftet.

Arbetstidslagens tillämpningsområde utvidgas till att omfatta arbete som utförs i hemmet och utanför en fast arbetsplats. Praxisen för registrering av arbetstiden kan ändras i fråga om distansarbete, om arbetsplatsen inte redan har för vana att registrera de arbetade timmarna under de dagar då arbetstagare arbetar på distans. Detta kan innebära att ändringar behöver göras i systemen för arbetstidsredovisning vilket medför administrativ börda. I ett typiskt fall i praktiken ska arbetstagaren registrera de timmar under vilka han eller hon arbetat på distans i systemet för arbetstidsredovisning.

Enligt statskontorets statistik uppgår antalet arbetsdagar då arbetstagarna utför distansarbete inom statssektorn årligen till cirka 270 000. Fördelat på arbetstagare innebär detta i genomsnitt cirka fyra arbetsdagar med distansarbete per arbetstagare. När uppgifterna ställs i relation till arbetslivsbarometerns uppgifter om distansarbete (2016) fås det en uppskattning enligt vilken distansarbete utförs inom den kommunala sektorn i genomsnitt en arbetsdag per arbetstagare och år och inom den privata sektorn i genomsnitt två arbetsdagar per arbetstagare och år. Om man antar att registreringen av uppgifterna om arbetade timmar under en dag i distansarbete tar två minuter, används cirka 100 000 timmar av arbetstiden årligen till sådana registreringar, vilket motsvarar cirka 50 årsverken. Den privata sektorns andel av dem är cirka 80 000 timmar, dvs. cirka 40 årsverken. Enligt arbets- och näringsministeriets räknare för beräkning av regleringsbördan skulle det innebära en administrativ börda på sammanlagt tre miljoner euro för den privata sektorn. Utgående från dessa antaganden skulle den arbetstid som inom den statliga sektorn används till registreringarna uppgå till cirka 7 000 timmar per år (3,5 årsverken) och inom kommunsektorn till cirka 14 000 timmar per år (7 årsverken). Noteras bör dessutom att distansarbete ökat betydligt under de senaste åren, och kommer sannolikt att bli ännu vanligare under de närmaste åren. Å andra sidan bör det noteras att vissa arbetsplatser redan nu har en praxis att de arbetade timmarna under dagar med distansarbete registreras fast de inte räknas in i arbetstiden.

4.3 Konsekvenser för sysselsättningen

Flexibla arbetstidsarrangemang har ett positivt samband med produktiviteten av arbetet. Propositionen bidrar till en utveckling enligt vilken arbetstiderna blir i ännu högre grad flexibla och produktiviteten förbättras således ytterligare. Enligt den allmänna ekonomiskvetenskapliga litteraturen har arbetsproduktiviteten för sin del ett positivt samband med sysselsättningen. Propositionen anses således ha positiva sysselsättningseffekter.

Flexibla arbetstidsarrangemang kan också ha andra sysselsättningseffekter. Efter att ha studerat tyskt material har Thorsten Schank (2015) kommit fram till att förlängning av den ordinarie arbetstiden kan förbättra den totala sysselsättningen. Effekten kan uppstå exempelvis därigenom att övertidsarbetet minskar och flexibiliteten i utbudet av arbete ökar. Detta gör det möjligt att på ett mer effektivt sätt utnyttja arbetskraften enligt cyklerna i efterfrågan. Det går att skaffa arbetskraft vid sådana tidpunkter då behovet av arbetskraft är som störst och minska utbudet på arbete under andra perioder. Samtidigt kan man undvika att arbete utförs som övertidsarbete och på detta sätt uppnå kostnadsbesparingar. Kostnadsbesparingarna kan skapa möjligheter att utvidga verksamheten och ändringarna kan därigenom ha positiva sysselsättningseffekter.

Genom de ändringar som föreslås i propositionen ökar den totala arbetstiden inte, men den ekonomiska aktiviteten kommer sannolikt att öka. Därför bedöms det att den extra arbetsinsats som eventuellt följer av ändringen i första hand kommer att synas i antalet sysselsatta, och inte exempelvis i ökningen av antalet arbetade timmar för dem som redan har arbete.

Företag som står inför ett produktionsbeslut kan hamna i en valsituation där alternativen är att antingen anställa nya arbetstagare eller investera i maskiner och anordningar med hjälp av

vilka arbetet kan utföras på ett mer effektivt sätt. Om arbetets produktivitet förbättras exempelvis i fråga om tid tack vare de mer flexibla formerna av arbetstid innebär det ett större incitament att rekrytera extra arbetskraft. Förbättrad arbetsproduktivitet ökar också incitamenten för företag att utvidga sin verksamhet. När arbetsproduktiviteten förbättras kan å andra sidan samma nivå av produktivitet som tidigare uppnås med färre arbetstagare. Sambandet mellan ökad produktivitet och sysselsättning är således inte alltid direkt. Inom den ekonomiska vetenskapen bedöms dock den förbättrade produktiviteten i regel på längre sikt kunna öka sysselsättningen. På kort sikt kan effekterna enligt vissa uppskattningar vara till och med omvända (t.ex. Gali 1999). En del undersökningar har dock kommit till den slutsatsen att sysselsättningseffekterna är positiva också på kort sikt.

Fastän den föreslagna regleringen tillåter ett större antal övertidstimmar än vad som tillåts nu, för tiden, uppskattas antalet inte öka i betydande mån. Det är dyrare att låta utföra övertidsarbete än att anställa extra arbetskraft.

Ökning av den administrativa bördan samt begränsningarna angående antalet på varandra följande nattskiftet, arbetsskiftsförteckningen och vilotiderna kan i vissa fall försämra lönsamheten av företagsverksamheten, fastän det är möjligt att åtminstone delvis undvika kostnader genom lyckad planering av arbetsskiftet.

Som helhet betraktat bedöms propositionen dock hellre förbättra sysselsättningen än försämra den. På grund av arbetstidslagens omfattande och mångsidiga konsekvenser är det omöjligt att ge en närmare uppskattning av i hur hög grad sysselsättningen skulle kunna förbättras till följd av arbetstidslagen. De positiva effekterna kommer sannolikt att synas så småningom, eftersom det tar tid för arbetsplatserna att omfatta de möjligheter som den nya arbetslagen ger. Det är dessutom typiskt att när arbetsproduktiviteten ökar förbättras sysselsättningen med viss fördröjning.

4.4 Konsekvenser för arbetslivet

Målsättningen med propositionen har varit att söka balans mellan den flexibilitet i fråga om arbetstider som arbetstidslagen medger och skyddet av arbetstagare. Målet har varit att kompensera sådan flexibilitet som inte förutsätter arbetstagarens medverkan med en utvidgning av det övriga skyddet för arbetstagare. Skyddselementen har att göra med definitionen av arbetstid, begränsningarna angående natt- och periodarbete, tryggheten av vilotider, ersättande vilotider samt förutsägbarheten av arbetsskiftet.

Flexibiliteten kan ha dubbelriktade inverkan på arbetstagarens hälsa. Å ena sidan finns det bevis som visar att den flexibla arbetstiden främjar arbetstagarens hälsa och förbättrar hans eller hennes möjligheter att kombinera arbete och fritid. Å andra sidan kan sådan flexibilitet som arbetstagaren inte själv har kontroll över vara till skada för arbetstagarens välbefinnande.

Konsekvenser för omfattningen av arbetstidsskyddet

Den föreslagna bestämmelsen om lagens tillämpningsområde skapar klarhet i den grupp som omfattas av lagen. Tillämpningsområdet ska i stort sett vara detsamma som för den gällande arbetstidslagen, trots att några ändringar görs i vissa arbetstagares ställning. Till sådana arbetstagargrupper hör fiskare, skogsarbetare och renskötare som omfattas av undantaget i den gällande lagens tillämpningsområde. Dessa personer ska naturligtvis också som självständigt verkssamma yrkesutövare lämnas utanför den föreslagna lagens tillämpningsområde. I och med de preciseringsringar som ingår i propositionen skulle det vara möjligt att utvidga lagens tillämpningsområde måttfullt till sådana personer i sakkunniguppgifter som inte självständigt kan bestämma sina arbetstider.

Enligt den gällande arbetstidslagen tillämpas arbetstidslagen inte på arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras. Enligt lagförslaget ska tillämpningen av lagen inte längre vara beroende av det huruvida arbetet utförs i hemmet eller någon annanstans utanför en fast arbetsplats. I arbetstiden inräknas den tid som arbetstagaren faktiskt använder till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen oberoende av om platsen är arbetsgivarens verksamhetsställe, arbetsgivarens kunds lokal, arbetstagarens hem eller något annat ställe där arbetet utförs.

En precisering av tillämpningsområdet förbättrar arbetstidsskyddet för bl.a. dem som arbetar på ett ställe utanför arbetsplatsen.

Som motvikt till det omfattande tillämpningsområdet föreskrivs det i lagen om en möjlighet att avtala om utökad flexitid, vilket innebär att arbetstagaren ska ha möjlighet att självständigt besluta om förläggningen av minst hälften av sin arbetstid och det ställe där arbetet utförs. Det är fråga om ett arrangemang som baserar sig på förtroende, och där arbetstagarens arbetstid följs på veckonivå eller utjämningsperiodvis i stället för dag för dag. När utökad flexitid tillämpas ska det vara möjligt att avtala att arbetstagaren vid vissa tidpunkter ska befinna sig på arbetsplatsen exempelvis för veckomöten, om arbetstagaren har möjlighet att bestämma om förläggning av huvudparten av arbetstiden. Arrangemang av detta slag lämpar sig inte för uppgifter där arbetstagarens arbetsinsats består av kundbetjäning eller annan aktivitet på arbetsplatsen.

När sådant arbete som utförs i hemmet eller annars utanför det egentliga arbetsstället kommer att omfattas av lagens tillämpningsområde minskar detta sådant arbete som står utanför arbets-tidsredovisningen.

Enligt den föreslagna lagen ska arbetstagarens skyldighet att befinna sig på arbetsplatsen för eventuella arbetsuppgifter alltid räknas in i arbetstiden. Det ska inte heller längre vara möjligt att genom kollektivavtal avtala att jourtjänstgöring på arbetsplatsen inte ska betraktas som arbetstid. Regleringen påverkar särskilt antalet arbetstimmar som står till förfogande för den hälso- och sjukvårdspersonal som har jourtjänstgöring på arbetsplatsen. Av denna anledning görs det möjligt att genom riksomfattande kollektivavtal avvika från den maximala arbetstiden för sådan hälso- och sjukvårdspersonal som har jourtjänstgöring på sjukhuset (s.k. opt out-arrangemang). Undantagsarrangemanget gäller den jourtid som betraktas som beredskapstid och för att arrangemanget ska kunna införas förutsätts alltid en överenskommelse med arbetstagaren.

Konsekvenser i fråga om sättet att använda arbetskraft samt för antalet visstidsanställda och deltidsanställda

System för genomsnittlig ordinarie arbetstid där arbetstiden enligt utjämningsplanen jämnas ut till ett medeltal som stadgats i lag eller som avtalats, gör det möjligt att låta arbetstagarna göra längre arbetsdagar när det finns mycket arbete att erbjuda. Arbetstiden jämnas ut genom kortare arbetsdagar eller ledigheter med lön när det finns en mindre mängd arbete att utföra. Flexibel arbetstid kan således användas för utjämning av arbetstoppar. Längden på anställningsförhållandena kan påverkas genom flexibla arbetstidsarrangemang. Användningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid samt arrangemang med arbetstidsbank kan göra det möjligt att ingå ett arbetsavtal tills vidare i stället för ett visstidsavtal eller förlänga varaktigheten av ett visstidsavtal särskilt vid säsongbetonat arbete. Ökad stabilitet i anställningsförhållandena och anställningsförhållandenas längre varaktighet ökar arbetsgivarens engagemang i sina anställda

och förbättrar deras anställningstrygghet. Genom flexibla arbetstidsarrangemang kan man således påverka sätten att använda arbetskraften.

Ett system som baserar sig på genomsnittlig ordinarie arbetstid kan användas också i sådana fall där arbetstiden jämnas ut så att den underskrider 40 timmar i veckan. I propositionen preciseras på vilket sätt mertidsarbete och övertidsarbete definieras i dessa fall. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör redan när arbetet utförs ha klart för sig huruvida det är fråga om mertidsarbete eller övertidsarbete.

Genom de föreslagna bestämmelserna genomförs den princip om icke diskriminering mellan olika former av arbetstid som föreskrivs i 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Konsekvenser för löntagarnas arbetstidsrelaterade ersättningar

Införandet av ett system med genomsnittlig arbetstid kan minska de övertidsersättningar som betalas till arbetstagarna, eftersom arbetsgivaren, när det råder ett stort behov av arbetskraft, har möjlighet att låta utföra arbetet i större utsträckning i form av ordinarie arbetstid. Detta förutsätter dock att arbete utförs i mindre omfattning under lugna perioder och att arbetstiden således jämnas ut till ett avtalat genomsnitt. I praktiken används dylika arbetstidssystem redan nu i ganska stor omfattning, men de föreslagna ändringar som ingår i propositionen kan i viss mån ytterligare öka användningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid.

Enligt Statistikcentralen utfördes år 2013 sådant arbete som berättigar till övertidsersättning i genomsnitt i 8,8 timmar i månaden av arbetstagare som har fast arbetstid. Motsvarande siffra för dem som omfattas av flexibel arbetstid var 3,1 timmar.

På basis av det material som ingick i Europeiska undersökningen om arbetsvillkor kan det konstateras att sambandet mellan flextid och nettoinkomst dock inte statistiskt sett skiljer sig i någon betydande grad hos de löntagare som hade uppgett övertidsersättningarna bland sina inkomster.

Fastän de arbetstagare som omfattas av icke flexibel arbetstid gör mer övertidsarbete, motsvarar deras totala inkomster inkomsterna för samma personalgrupp som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang. Detta kan bero på att övertidsersättningarna faktiskt kompenseras med arbetstagarens grundlön vid flexibla arbetstidsarrangemang.

Det är alltså uppenbart att personer som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang utför sådant arbete för vilket övertidsersättning betalas i mindre omfattning. Detta beror på att personer som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang tar det arbetstidssaldo som samlats inom flextiden och i arbetstidsbanken ut i form av ledighet.

Konsekvenser för samordningen av arbete och annat liv

Flexibla arbetstidsarrangemang kan anses kunna underlätta arbetstagarens möjligheter att kombinera kraven i arbetslivet och annat liv. I bedömningen antas det att forskningsresultat som gäller flexibel arbetstid på någon nivå kan generaliseras så att de gäller andra flexibla sätt att använda arbetstiden. De viktigaste ändringarna till denna del skulle vara följande:

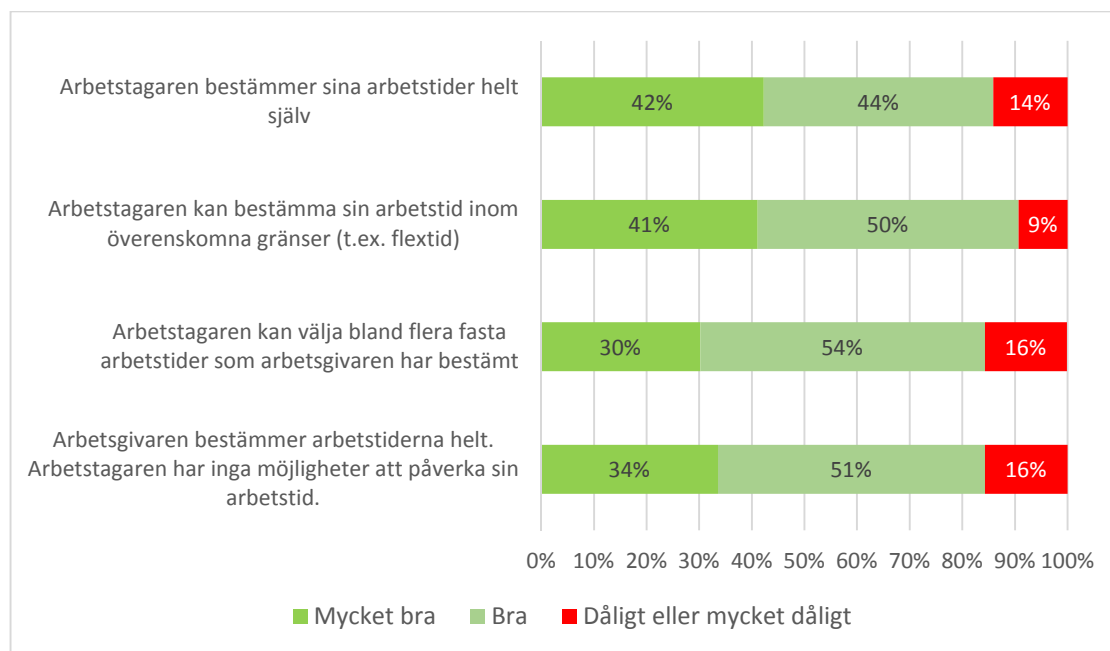
- Utökad flextid där minst hälften av arbetstiden består av sådan arbetstid vars förläggning arbetstagaren självständigt får bestämma liksom också det ställe där arbetet utförs.
- Höjning av det maximala saldot inom systemet med flextid till 60 timmar under en uppföljningsperiod av fyra månader.

- Utvidgning av den dygnsvisa flexgränsen inom systemet med flextid från tre timmar till fyra timmar samt möjlighet att förlägga flextiden på kvällen separat från den övriga arbetsdagen.
- Att distansarbete räknas in i arbetstiden.
- Att arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för minst en vecka.

De arbetstidsarrangemang som den nya arbetstidslagen möjliggör underlättar familjernas vardagsliv. Möjligheten att överföra en del av flextidssaldot till arbetstidsbanken skapar vidare större utrymme för arbetstagarna att ta ut ledighet med lön, om man kommer överens om sådana arrangemang på arbetsplatsen. Flexibla arbetstider kan hjälpa arbetstagarna att sammanjämka arbetslivets förpliktelser och förpliktelser i annat liv. Den positiva effekten framhävs särskilt hos personer som har små barn. Flexibla arbetstider minskar stressen och ökar i betydande mån den arbetstillfredsställelse som arbetstagarna upplever i arbetslivet (White m.fl. 2003; Berg m.fl. 2004; MacDermid & Tang, 2009).

I ILO:s utredning (2012) betonas att flexibla arbetstider som beaktar arbetstagarnas behov minskar särskilt sådana olägenheter som har att göra med overtidsarbete, såsom stress, fel i arbetet och arbetsskador. Internationella undersökningar om arbetsförhållanden visar att arbetstagarna klarar av tillfälliga förlängningar av arbetstiden bättre om de kan påverka sina egna arbetstider.

Diagram 9. Samordningen av arbetstid och fritid (Europeiska undersökningen om arbetsvillkor, Finland)



Av diagram 9 framgår att personer som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang upplever att de har lättare att kombinera arbete och fritid än de som omfattas av icke flexibla arbetstidsarrangemang. Diagrammet åskådliggör materialet från Europeiska undersökningen om arbetsvillkor från 2015. Enligt undersökningen var samordningen av arbetstid och fritid svårast för de löntagare som kan välja mellan flera olika fasta arbetstider som arbetsgivaren har bestämt.

Dylika arbetstidsarrangemang är typiska t.ex. inom hälso- och sjukvårdsbranschen där arbetstagarna kan påverka exempelvis arbetsskiftsförteckningen, men kan inte påverka tidpunkten för när de dagligen anländer till arbetsplatsen respektive lämnar arbetsplatsen. Allra lättast att kombinera arbete och fritid hade de arbetstagare som omfattas av flextid. De personer som omfattas av flextid upplevde 2015 att det var till och med lättare att kombinera arbete och fritid än de som omfattas av full arbetstidsautonomi. Detta kan förklaras av att kretsen av personer som har full arbetstidsautonomi inbegriper fler chefer som kan uppleva att de är så flexibla i fråga om arbetsuppgifterna att det inte existerar någon faktisk arbetstidsautonomi.

Finländska löntagare är, oberoende av arbetstidsarrangemangen, nöjda med samordningen av arbete och fritid. Över 80 procent av alla löntagare upplevde att de kan samordna arbetet och fritiden bra eller mycket bra. Skillnaden mellan personer som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang och personer som inte omfattas av sådana är till sist ganska liten när det gäller möjligheterna att kombinera arbete och fritid. Detta kan bero på att flexibiliteten i fråga om arbetstid är simultan, vilket betyder att personer som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang ofta annars också är mer flexibla när arbetsuppgifterna och cheferna kräver det (Chung 2009).

Enkätundersökningarna (Arbetslivsbarometern, Statistikcentralens undersökning om arbetsförhållanden och Europeiska undersökningen om arbetsvillkor) visar att arbetstidsarrangemang som beaktar arbetstagarnas behov är vardag för åtminstone över hälften av finländarna. Arbetstagarorienterade arbetstidsarrangemang har med tiden blivit allt vanligare och observationerna av internationella skillnader och skillnader mellan kön visar att utvecklingen ännu inte har nått sin kulmen, utan flexibla arbetstider kan bli ännu vanligare än nuförtiden. I Finland kan förbättring ske särskilt i fråga om skillnaderna mellan könen när det gäller användningen av flexibla arbetstidsarrangemang, eftersom män har större möjligheter att påverka sina arbetstider oberoende av yrkeskategori eller bransch. Finland har inte heller en enda hel bransch eller yrkeskategori där arbetstiderna är mer flexibla än eller lika flexibla som i Sverige.

Det går inte att uppskatta exakt i hur stor omfattning möjligheten att avtala om utökad flextid kommer att användas. Ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren förutsätter i praktiken att självstyrandegraden i fråga om arbetet ska vara ganska högt: arbetstagaren ska själv kunna bestämma om förläggning av minst hälften av sin arbetstid. I samband med 2017 års arbetslivsbarometer (arbets- och näringsministeriet) tillfrågades finländska löntagare huruvida de självständigt får besluta den tidpunkt under dygnet då de utför sitt arbete. Cirka nio procent svarade att de kan bestämma tidpunkten helt själv. I deras fall skulle det sannolikt vara möjligt att för den stora majoriteten av dem ingå ett avtal om utökad flextid, om arbetsgivaren och arbetstagaren önskar det. 48 procent av respondenterna uppgav att de delvis kan självständigt bestämma tidpunkten för arbetet.

Enligt svaren i samband med 2017 års arbetslivsbarometer kan männen klart oftare än kvinnorna helt självständigt bestämma den tidpunkt under dygnet då de utför sitt arbete. Av manliga löntagare svarade 11 procent så, och av kvinnliga sex procent. Skillnaden kan bero delvis på det att inom kvinnodominerade kommunala sektorn upplever endast två procent av löntagarna att de har möjlighet att helt självständigt bestämma tidpunkten för arbetet. Om man betraktar resultaten enligt yrkesgrupp finns det särskilt många sådana bland cheferna, specialsakkunniga samt bland jordbrukarna och skogsarbetarna.

Det är viktigt för arbetstagarna att i ett tillräckligt tidigt skede få veta de arbetstider som framgår av arbetsskiftsförteckningen för att de ska kunna planera sin tidsanvändning. Detta är av särskild vikt när längden på arbetsdagar varierar vid olika tidpunkter. Detta är fallet särskilt i fråga om periodarbete och i sådana fall där avtal som baserar sig på s.k. varierande arbetstid används.

I propositionen föreslås att arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för en period av minst en vecka och att den ska ges till arbetstagaren minst en vecka innan den period som förteckningen omfattar inleds. Ändringarna gör det lättare för arbetstagaren att planera sin egen fritid eller att till och med avtala om arbetsskift med en annan arbetsgivare.

Konsekvenser för löntagarnas hälsa och välbefinnande i arbetet

Den föreslagna utökningen av flexibiliteten i fråga om arbetstider bedöms ha positiva effekter på arbetstagarnas hälsa och ork. Enligt en färsk undersökning som Haley och Miller gjort (2015) har flexibla arbetstidsarrangemang ett starkt samband med insomnandet. I undersökningen upptäcktes att sannolikheten för att drabbas av sömnsvårigheter är 6–10 procent mindre hos de arbetstagare som omfattas av flexibla arbetstidsarrangemang. Det att det är lättare att somna in är också en av de möjliga förklarande faktorerna i fråga om större effektivitet. Flexibel arbetstid förbättrar samordningen mellan arbete och fritid. Ur arbetstagarens synvinkel beror effekten dock i väsentlig grad på huruvida flexibiliteten utgår från arbetstagarnas eller arbetsgivarnas behov. Sådana arbetstagare som har flextid har färre sjukfrånvarodagar och de lider mindre av arbetsrelaterade sjukdomar, t.ex. av kontorsarbetarnas rygg- och ledsmärtor. (Possenriede, 2011; Drago & Hyatt, 2003; Altman & Golden, 2004; Berg m.fl. 2004; Holzer, 2005; Drago m.fl. 2009; Kelliher & Andersen, 2010).

Bestämmelserna om periodarbete och nattarbete föreslås bli preciserade i förhållande till den gällande lagen. I bestämmelserna beaktas sådana krav som tryggheten av kontinuiteten i den service som är väsentlig för samhällets funktion förutsätter. Sådana effekter som är skadliga för arbetstagarnas hälsa har identifierats vara förenade med oregelbundna skiften. Av denna orsak finns det inte några grunder för total avreglering av periodarbete och nattarbete endast av den orsaken att man vill tillhandahålla vissa tjänster också nattetid.

Propositionen innebär en viss utökning av de branscher som kan ha nattarbete och periodarbete. Dessutom tillåts tillfälligt nattarbete. I propositionen föreslås å andra sidan att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke ska få ålägga arbetstagaren att göra fler än fem på varandra följande nattskiften. Dessutom förlängs minimidygnsvilan i periodarbete från de nuvarande nio timmarna till 11 timmar. De hälsokonsekvenser som är förenade med tillfälligt nattarbete är inte jämförbara med dem som är förenade med regelbundet nattarbete.

Många undersökningar har gjorts om natt- och periodarbetets konsekvenser för hälsan och tryggheten. Exempelvis enligt Hakola m.fl. (2007) finns det starka bevis för att natt- och periodarbete orsakar sömnstörningar, hjärt- och kärlsjukdomar, sjukdomar i matsmältningsorganen och fetma. Utöver de ovan nämnda har natt- och periodarbetet dessutom ett samband med ökad risk för olyckor, störningar i fortplantningshälsan, bröstcancer, metaboliskt syndrom och diabetes. Dessutom leder nattarbete till en klar ökning av olycksrisken. Enligt Arbetshälsoinstitutet (Mikko Härmä, opublicerad promemoria) antas skiftesarbetets mekanismer som orsakar hälsorisker ha samband särskilt med störningar i organismens interna dygnsrytm samt störningar i sömn-vakenhetsrytmen, som tar sig uttryck i sjunkande aktivitetsgrad under natten och kumulering av sömnbristen (Härmä 2006, Puttonen et al. 2010, Kecklund and Axelsson 2016, ILO 2018). Å andra sidan går det att påverka de hälsoolägenheter som nattarbetet medför genom organisering av arbetet, t.ex. genom lämpliga pauser. Exempelvis ett nattskift som varar i 12 timmar och som innehåller regelbundna pauser kan vara tryggare än ett nattskift om åtta timmar som endast inbegriper en paus (ILO 2018, Tucker & Folkard).

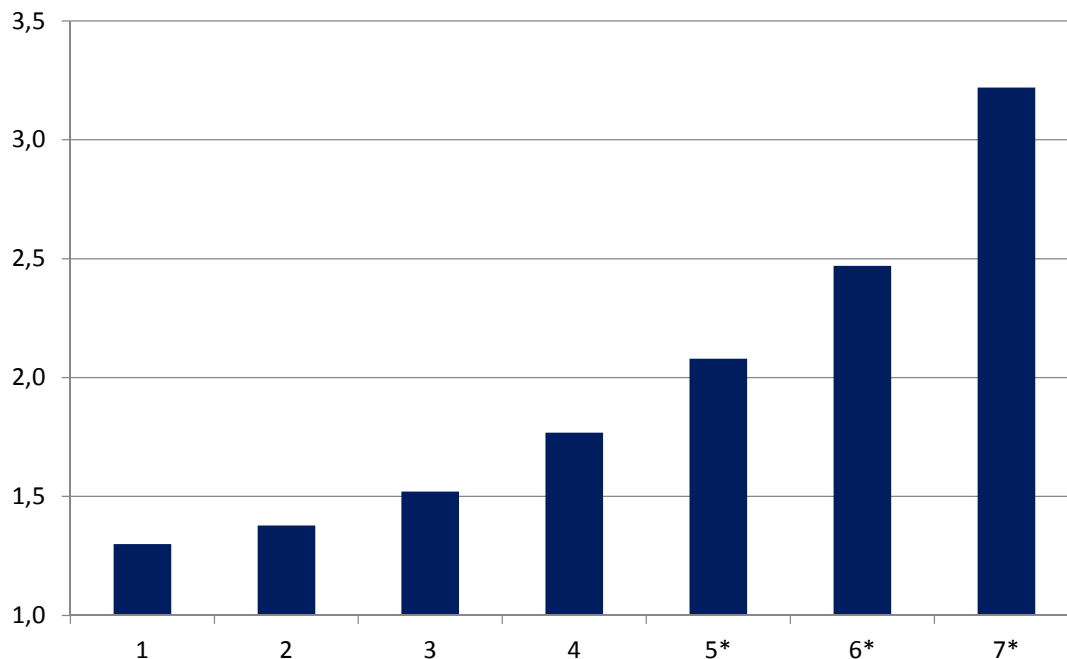
De nya reglerna om branscher med periodarbete och avregleringen av tillfälligt nattarbete kan i någon mån öka nattarbetet och de hälsoolägenheter som det orsakar. Å andra sidan kommer begränsningen av det maximala nattarbetet att minska både frekvensen av individuellt nattarbete och de hälsoolägenheter som det orsakar.

Enligt Arbetshälsoinstitutet är begränsningen av antalet på varandra följande nattskift en av de viktigaste metoderna att minska de hälsoolägenheter som skiftarbetet medför. Aktuella forskningsrön (Härmä 2006, Driscoll et al. 2007, Bambra et al. 2008, Sallinen and Kecklund 2010, Kecklund and Axelsson 2016) talar för användning av en snabb skiftesrotation (få på varandra följande nattskift) i syfte att minska de hälsoolägenheter som nattarbetet medför. Enligt Arbetshälsoinstitutet (Härmä) är en arbetstagare i veckovist roterande treskiftsarbete (fem på varandra följande nattskift) tvungen att ständigt byta skift, vilket ökar störningarna i sömn-vakenhetstillståndet under natt- och morgonskiftet. I flera undersökningar i Finland har man jämfört arbetstidsmodeller med snabbare skiftrotation (1—2 på varandra följande nattskift) och saktare skiftrotation (i allmänhet 3—4 nattskift) med varandra. Industrins arbetstidsmodell med fyra på varandra följande nattskift har flest störningar av sömn-vakenhetstillståndet jämfört med två andra modeller med snabbare skiftrotation med åtta respektive 12 timmar (Karhula et al. 2016). När man inom olika organisationer övergår från arbetstidsmodeller med saktare skiftrotation till modeller med snabbare skiftrotation minskar störningarna av sömn-vakenhetstillståndet och skiftarbetarens upplevda hälsa samt samordningen av arbete och annat liv förbättras (Hakola and Harma 2001, Härmä 2006, Viitasalo et al. 2008) jämfört med arbetstidsmodeller med saktare skiftrotation.

I propositionen har man beslutat sig för att begränsa antalet på varandra följande nattskiften till fem. Redan fem på varandra påföljande nattskiften innebär en belastning för arbetstagaren, men längre perioder med nattarbete kan på goda grunder betraktas som oskäliga med tanke på arbetstagarens hälsa. Sådana sammanhängande perioder med nattarbete som består av fler än fem på varandra följande nattskift förekommer visserligen tämligen sällan. Sådana arbetsperioder hade enligt Statistikcentralens tidsanvändningsstudie mindre än sex procent av alla dem som gjorde minst ett nattskift under undersökningsveckan. Av dem som gjorde nattarbete under undersökningsveckan hade 63 procent nattarbete under högst två dygn.

Ett sätt att bedöma de hälsoolägenheter som flera på varandra följande nattskift medför är att studera den relativa risken för sjukdomar och olyckor. Enligt forskarna Spencer, Robertson och Folkard (2006) är det andra nattskiftets relativa risknivå cirka sex procent högre, det tredje nattskiftets 17 procent högre och det fjärde nattskiftets 36 procent högre jämfört med det första nattskiftets risknivå. Risknivån höjs exponentiellt allt efter nattskiftsperiodernas längd. På basis av ovan nämnda siffror kan man bedöma att risknivån under det femte dygnet med nattarbete är cirka 60 procent högre, under det sjätte dygnet med nattarbete cirka 90 procent högre och under det sjunde dygnet med nattarbete cirka 130 procent högre jämfört med det första dygnet med nattarbete. Ovan nämnda siffror är visserligen uppskattningar, eftersom det knappast finns några forskningsdata om vilka verkningar så långa perioder med skiftarbete har. Noteras bör dessutom att den relativa risk för sjukdomar och olyckor som är förenade med nattsarbetsskiften redan i sig är nästan 30 procent högre än morgonarbetsskiftens.

Diagram 10. Relativ risknivå hos på varandra följande nattsikten jämfört med morgonskiftet (* = uppskattning som inte baserar sig på materialet, morgonskiftet = 1,0)



Begränsningen av det maximala antalet på varandra följande nattsikten till fem kan påverka inkomsterna för de löntagare som utför nattarbete i mycket stor omfattning. De hälsomässiga skälen väger dock tyngre. När löntagarnas hälsa förbättras, gagnar det också samhället bl.a. genom att de offentliga utgifterna för sjuk- och hälsovården sjunker och människorna stannar längre i arbetslivet.

En del löntagare arbetar frivilligt enbart i nattsikt. I sådana fall kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att antalet på varandra följande nattsikten får vara högst sju. Det regelbundna nattarbetet är inte förenat med sådana byten av dygnsrytm som beror på skiftesrotation.

I lagen föreslås också andra bestämmelser som gäller nattarbetet. Den maximala längden på nattsikt får vara högst åtta timmar under en period av 24 timmar i annat arbete än periodarbete eller skiftarbete. I periodarbete och kontinuerligt skiftarbete får antalet nattsikten vara högst fem, och efter det ska arbetstagaren ges en sammanhängande ledighet om minst 24 timmar. De ovan nämnda begränsningarna förväntas förebygga de hälsolägenheter som natt- och skiftarbete medför.

I periodarbete ska huvudregeln fortsättningsvis vara 11 timmars dygnsvila. Dygnsvilan ska kunna förkortas till nio timmar av orsaker som har att göra med organiseringen av arbetet. Då ska skillnaden om två timmar ersättas senare i form av längre vilotid. Också denna ändring bedöms kunna främja hälsan och orken i arbetet hos dem som utför periodarbete.

Långa arbetsdagar ökar den trötthet och stress som arbetstagaren upplever samt förkortar nattsömnen (van der Hulst 2003). Långa arbetsdagar har ju också upptäckts ha skadliga effekter

på arbetstagarnas hälsa. De extra arbetstimmarna förkortar den tid som används till motion (Courtemanche 2009) och ökar risken för hjärt- och kärlsjukdomar samt diabetes (van der Hulst 2003). De ökar dessutom risken för olycksfall i arbetet (Dembre et al. 2005).

Trots att den tid som används till resor inte i fortsättningen heller räknas in i arbetstiden, åläggs arbetsgivaren en skyldighet att genom arbetstidsarrangemang se till att resandet inte belastar arbetstagaren på ett sätt som är problematiskt ur arbetarskyddets synvinkel. Arbetstagaren ska således tillförsäkras möjlighet att återhämta sig i tillräcklig grad efter resan. Bestämelsen sammanlänkar bestämmelserna i arbetstidslagen och arbetarskyddslagen när det gäller den tid som används till resor.

Det kan förutspås att resandet i framtiden kommer att polariseras. En del kommer eventuellt att resa i mindre omfattning än nuförtiden, men de som reser kommer att resa mer än nuförtiden. Å andra sidan möjliggör den tekniska utvecklingen allt oftare deltagande i möten på distans och då kan behovet att resa minska.

Arbetstagarnas återhämtning från resorna har en stor roll i främjandet av arbetstagarnas arbetsförmåga. Omsorgen om att arbetstagarna återhämtar sig från resorna förbättrar arbetstidsskyddet för arbetstagare, arbetstagarnas arbetsförmåga och ork i arbetet och förlänger därmed arbetstagarnas arbetskarriärer.

Konsekvenser för avtal på arbetsplatsen

Det föreslås att det till lagen fogas en möjlighet att träffa arbetsplatsspecifika avtal oberoende av kollektivavtalet. Det skulle vara möjligt att på arbetsplatsen införa mer omfattande flexitidsarrangemang än för närvarande. Användningen av en lagstadgad arbetstidsbank ska bli möjlig oberoende av kollektivavtalet.

I fortsättningen ska arbetstagaren ha bättre förutsättningar än tidigare att avtala om kortare arbetstid än normalt. Om arbetstagaren av sociala skäl eller hälsoskäl vill ha kortare arbetstid, ska arbetsgivaren motivera sin vägran att förkorta arbetstiden. Detta höjer tröskeln för att avslå arbetstagarens begäran.

Lagförslaget ökar också möjligheterna för arbetsgivaren och arbetstagaren att avtala om mer flexibla arbetstidsarrangemang. Avtalsmöjligheterna gäller utökad flexitid, flexitid och arbetstidsbank. Alla ovan nämnda ger en möjlighet till att på ett smidigare sätt ingå avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska dessutom i en större utsträckning än nuförtiden kunna avtala om användning av genomsnittlig arbetstid.

4.5 Konsekvenser för jämställdheten

Arbetsmarknaden i Finland är fortsättningsvis i hög grad könssegregerad. Ur jämställdhetens synvinkel har utvecklingen redan en längre tid gått i en positiv riktning, men det finns fortfarande skillnader mellan förvärvsarbetande män och kvinnor t.ex. i fördelningen av hemanbetet (Oinas 2010), lönenivån och yrkesstrukturen (Europeiska undersökningen om arbetsvillkor 2005).

På en arbetsmarknad med hög grad av könssegregation inverkar ändringarna i arbetslagstiftningen i princip oundvikligen också på jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Man bör dock komma ihåg att arbetslagstiftningen i sig mera sällan förklarar skillnader mellan könen, utan de förklaras av andra kulturella och institutionella faktorer.

Flexibla arbetstid

Oberoende av arbetstidsformen och ställningen har männen större möjligheter än kvinnorna att påverka den tidpunkt då de anländer till arbetsplatsen respektive avlägsnar sig från arbetsplatsen. När det gäller valfriheten i fråga om arbetstiderna har skillnaden mellan könen inte minskat sedan 1980-talet — utan snarare ökat. Upptäckten baserar sig på ett material där respondenterna tillfrågades om deras subjektiva upplevelse av arbetstidens tillräckliga flexibilitet. Det är möjligt att den ojämna fördelningen av hemarbete resulterar i att kvinnor upplever sig behöva mer flexibla arbetstidsarrangemang.

Winder (2009) påstår att arbetsplatsernas olikhet när det gäller valfriheten i fråga om arbetstider förklarar cirka tio procent av löneskillnaderna mellan könen.

I europeiska kommissionens expertbedömning "Flexible working time arrangements and gender equality" (2010) identifieras de flexibla arbetstidsarrangemangens inverknings på löner och produktivitet särskilt i fråga om kvinnor. Forskarna påstår dessutom att mer individuella arbetstidsarrangemang ökar kvinnornas deltagande i arbetsmarknaden.

Å andra sidan betonas det i kommissionens analys att kvinnor utgör fortfarande majoriteten av de deltidsanställda. Så är fallet också i Finland. Medan mer flexibla arbetstider kan gagna också deltidsanställda, undanröjer de inte inkomstskillnaderna mellan könen.

Enligt statsrådets redogörelse om jämställdhet mellan kvinnor och män (2010) bör man öka möjligheterna till flextid, deltidsarbete och tillfällig ledighet också av andra orsaker än vården av egna barn (s.k. arbetstagarorienterad flexibilitet). Den föreslagna arbetstidslagen gör det möjligt att avtala om arbetstider på ett mer flexibelt sätt än nuförtiden. Det ska vara möjligt att mellan arbetsgivaren och personalen avtala om bl.a. arrangemangen med flexibel arbetstid, utökad flextid vid arbete som är oberoende av tid och plats samt om införande av arbetstidsbank. Ur jämställdhetssynvinkel är det väsentligt huruvida de flexibla arbetstidsarrangemangen ökar också för kvinnornas del.

Ökningen av lokala avtal i arbetstidsfrågor gör det möjligt att beakta produktionens och personalens behov. När det gäller kvinnor innebär lokala avtal särskilda utmaningar eftersom kvinnorna ofta arbetar på något mindre verksamhetsställen än männen. Detta kan i viss mån försämra förutsättningarna för lokala avtal. Å andra sidan arbetar en stor del av kvinnorna inom den offentliga sektorn, där täckningen av avtal är bra och systemen för deltagande fungerar. Totalt sett bedöms det inte finnas några stora skillnader mellan mansdominerade och kvinnodominerade arbetsplatser när det gäller förutsättningarna för lokala avtal.

Flexibel arbetstid har en stor betydelse för kvinnor speciellt för att kvinnor fortfarande bär den tyngsta bördan när det gäller vård av barn. Flexibel arbetstid tillsammans med systemet med barndagvård möjliggör kvinnornas internationellt sett relativt höga sysselsättningsgrad. Till denna del förbättrar den ökade flexibiliteten i fråga om arbetstid möjligheterna för de kvinnor som har familj att kombinera arbete och familj. Det är dock möjligt att också männens ansvar för barnvårdsbördan ökar i det långa loppet. Detta har skett t.ex. i Sverige. Då är det också möjligt att flextidens betydelse för jämställdheten i arbetslivet minskar i det långa loppet.

På grundval av svaren i samband med 2017 års arbetslivsbarometer kan man förutspå att majoriteten av de löntagare som ingår ett avtal om utökad flextid kommer att vara män, eftersom männen klart oftare upplever sig kunna självständigt bestämma den tidpunkt under dygnet då de utför sitt arbete.

Enligt arbetslivsbarometern och Europeiska undersökningen om arbetsvillkor har män och kvinnor i Finland lika ofta möjlighet att utnyttja flextiden. Enligt en preliminär bedömning är således möjligheterna för män och kvinnor att utnyttja den lagstadgade arbetstidsbanken unge-

fär lika stora. Bland kvinnorna finns det dock något fler arbetstagare som endast delvis kan utnyttja flextiden, dvs. att det för dem inte är möjligt att ta ut saldoledigheten som hela dagar. Skillnaden är dock inte särskilt stor, men kan leda till att männen i något större utsträckning kommer att använda sig av arbetstidsbanken.

Nattarbete och periodarbete

Nattarbetet är i hög grad könssegregerat. Av diagram 11 och 12 framgår att män utför nattarbete oftare än kvinnor. Å andra sidan utför kvinnorna periodarbete oftare än männen. Enligt arbetslivsbarometern 2013 utförde 24 procent av kvinnorna periodarbete medan den motsvarande siffran hos män var endast 11 procent. Social- och hälsovårdssektorn är den största enskilda faktorn som förklarar kvinnornas stora andel av dem som utför periodarbete.

Diagram 11. Andelen regelbundna nattarbetande enligt kön (källa: Eurostat)

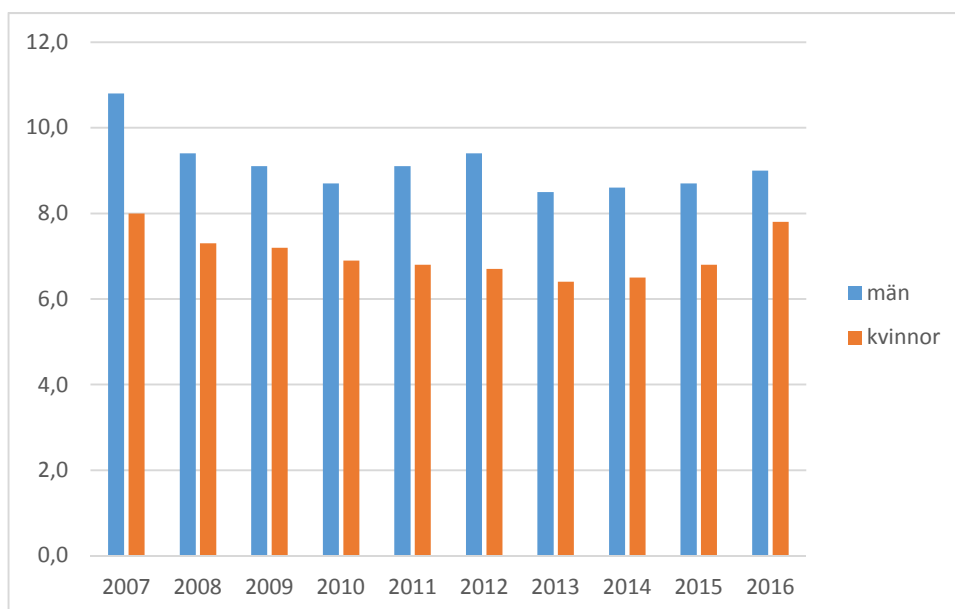
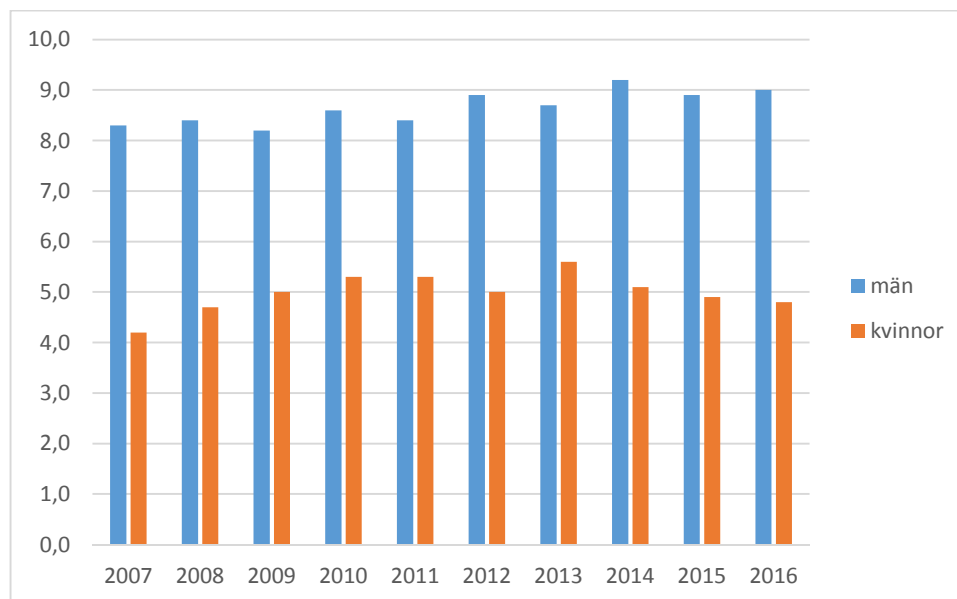


Diagram 12. Andelen temporära nattarbetande enligt kön i Finland (Eurostat)

Andelen nattarbete och periodarbete kan till följd av lagändringen öka inom hela samhällsekonomin, men det är tills vidare oklart hur ändringarna påverkar arbetsfördelningen mellan könen. Den strängare regleringen av nattarbete förebygger å andra sidan i väsentlig grad hälsoolägenheterna i samband med nattarbete.

Det utfärdas nya regler om branscher med periodarbete och detta kan göra att antalet arbetstagare med periodarbete stiger. De nya branscherna för periodarbete är dock huvudsakligen mansdominerade. Propositionen kan således minska skillnaderna mellan könen när det gäller frekvensen av periodarbete.

Ökning av det maximala övertidsarbetet

Övertidsarbetet är i hög grad könssegregerat på arbetsmarknaden: Övertidsarbete utförs typiskt i större omfattning av män än av kvinnor. Trots att propositionen möjliggör allt större övertider, har detta dock inte någon väsentlig betydelse för fördelningen av övertidsarbete och hemarbete mellan könen, eftersom mycket få arbetstagare uppnår maximigränsen för övertidsarbete. Dessutom minskar ökningen av övriga flexmöjligheter övertidsarbetet, och jämnar således ut situationen. Av ovan nämnda orsaker bedöms propositionen inte till denna del ha någon väsentlig betydelse ur könssynvinkel.

Det är dock möjligt att konsekvenserna berör olika grupper av arbetstagare: övertidsarbetet kan öka ytterligare bland dem som redan nu har mycket övertid och kan minska i övriga arbetstagargrupper.

Konsekvenser för myndigheterna

I likhet med den gällande arbetstidslagen ska arbetarskyddsmyndigheten utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen. Lagförslaget är i likhet med nuläget till många delar semidispositiv, vilket innebär att det är möjligt att avvika från lagens bestämmelser genom arbets- eller tjänste-

kollektivavtal. Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn består av tillsynen över efterlevnaden av lagens tvingande bestämmelser samt tillsynen över iakttagandet av allmänt bindande kollektivavtal i fråga om icke-organiserade arbetsgivare. Arbetarskyddsmyndighetens uppgifter omfattar däremot inte tillsynen över efterlevnaden av kollektivavtalens bestämmelser om arbetstid på basis av avtalens normalt bindande verkan.

I propositionen föreslås inte några sådana nya uppgifter för arbetarskyddsmyndigheten vilka skulle ha betydande konsekvenser för organisationen eller personalen. Propositionen kan, åtminstone till att börja med, öka behovet av kundrådgivning. Arbetarskyddsrådgivningen har redan nuförtiden organiserats i form av en riksomfattande telefontjänst som årligen får ta emot cirka 26 000 samtal. 58 procent av samtalen gäller anställningsfrågor, vilka inbegriper arbetstidsfrågorna. Det ökade behovet av kundrådgivning kan orsaka att en del av inspektionspersonalen placeras i rådgivningstjänsten i stället för de egentliga inspektionsuppgifterna. Arbetarskyddsförvaltningen kommer dessutom att tillsammans med andra aktörer ordna en informationskampanj om den föreslagna arbetstidslagen.

Efter lagens ikraftträdande och när erfarenhet samlas av tillsynen över och tillämpningen av lagen blir det möjligt att närmare bedöma huruvida också behovet av inspektioner på arbetsplatserna i högre grad än normalt ska inriktas på tillsynen över verkställandet av den föreslagna lagen.

För att rådgivnings- och tillsynsuppgifterna ska kunna skötas på tillbörligt sätt ska också arbetarskyddsmyndighetens inspektionspersonal utbildas i fråga om de ändringar som ingår i den föreslagna lagen, men detta kan göras som en del av den normala utbildningen av inspektionspersonal och den medför inte några betydande konsekvenser.

Lagförslaget orsakar ingen betydande ändring i arbetarskyddsmyndighetens handlingsätt, och inga ändringar har föreslagits i arbetarskyddsmyndighetens tillsynsmetoder. Som en administrativ uppgift av engångskaraktär medför lagförslaget behov att med anledning av ändrade bestämmelser uppdatera arbetarskyddets datasystem för tillsynsuppgifter. Uppgiften kan utföras som tjänsteuppdrag och den medför inga betydande kostnader.

Den föreslagna lagens bestämmelse om dispens motsvarar till sina väsentliga delar innehållet i den gällande arbetstidslagen. Enligt den föreslagna lagen behöver inte någon dispens längre sökas i samband med skiftbyte vid skiftarbete. Ur arbetarskyddsmyndighetens synvinkel är ändringens betydelse nästan obefintlig, eftersom några dispenser i detta syfte knappast längre har sökts i praktiken. Inom arbetarskyddsförvaltningen har handläggningen av ansökningar om dispens i fråga om arbetstid redan tidigare som specialuppgift koncentrerats till ansvarsområdet för arbetarskyddet vid ett regionförvaltningsverk för att säkerställa att behandlingen av dispensansökningar sker enhetligt. Avsikten är att förfarandet fortsätter oförändrat tills statens nya tillstånds- och tillsynsverk inleder sin verksamhet.

Förslaget och de ovan beskrivna konsekvenserna av det innebär inte några betydande ändringar jämfört med nuläget i fråga om arbetarskyddsmyndighetens arbetsmängd och dess möjligheter att sköta de uppgifter som anvisats för den. De finns endast få helt nya uppgifter, och således är också ändring av kostnadseffekten liten. Storleken hos de ekonomiska konsekvenser som medförs för arbetarskyddsmyndigheterna uppskattas var några tiotusen euro.

4.6 Övriga samhällseliga konsekvenser

Den teoretiska studie som genomförts av forskarna Mun och Yonekawa (2006) visar att samhället drar nytta av de flexibla arbetstidsarrangemangen på grund av att ruschen minskar. Den valfrihet som gäller arbetstiderna uppmuntrar arbetstagarna att röra sig ute under tider med

mindre rusning på gatorna. Forskarna kommer å andra sidan fram till att vid marknadslösningen stannar nivån på arbetstidsflexibilitet under socialt optimum. Nyttan av flexibla arbetstider kommer alltså inte alla företag till godo, och därför kan volymen av dylika socialt sett förmånliga arrangemang i samhället förbli för liten.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Propositionen har utarbetats av en trepartsarbetsgrupp som arbets- och näringsministeriet tillsatt den 28 juni 2016. I arbetsgruppen ingick utöver representanter för arbets- och näringsministeriet också företrädare för social- och hälsovårdsministeriet, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kommunala arbetsmarknadsverket KT, Statens arbetsmarknadsverk, Suomen Ammattijärjestöjen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry och Akava ry.

Med tanke på beredningsarbetet lät arbets- och näringsministeriet göra en utredning med rubriken Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala (Arbets- och näringsministeriets publikationer, ANM rapporter 34/2016).

Arbetsgruppen betänkande som har formen av en regeringsproposition, överlämnades till arbets- och näringsministeriet den 30 juni 2017. I betänkandet ingick avvikande meningar från Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry och Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry samt från Akava ry.

Propositionen har bedöms av rådet för bedömning av lagstiftningen. Enligt utlåtandet av rådet för bedömning av lagstiftningen har utkastet till regeringens proposition beretts omsorgsfullt och dess konsekvensbedömningar håller i huvudsak hög klass. Utkastet ger en god uppfattning om propositionsutkastets konsekvenser och verkningmekanismer. Till exempel har konsekvenserna för samhällsekonomin beskrivits på ändamålsenligt sätt. I utkastet ingår också detaljerade beskrivningar av de ändringar som lagen för med sig. Utkastet ger en uppfattning om bakgrunden till ärendet, behovet av att ändra lagen, målsättningen och de viktigaste förslagen. I utkastet utnyttjas forskningslitteratur i stor utsträckning till stöd för konsekvensbedömningen, vilket kan anses vara rekommendabelt.

Utifrån propositionen är det dock svårt att få en uppfattning om lagändringens omfattning och betydelse för arbetstagare och arbetsgivare. Rådet för bedömning av lagstiftningen ändå anser, att i propositionsutkastet bör ingå en bedömning av konsekvenserna för den offentliga ekonomin. En ökad produktivitet har indirekta konsekvenser för skatteintäkterna inom den offentliga ekonomin och den offentliga ekonomins hållbarhet. Dessutom är den offentliga sektorn en betydande sysselsättare och arbetsgivare. I propositionsutkastet bör också ingå en mera exakt bedömning av könskonsekvenserna. Utkastet fokuserar på en beskrivning av nuläget snarare än de ändringar som lagen medför. Av utkastet bör framgå om till exempel ändringarna gällande nattarbete och arbetstidsbanken påverkar män och kvinnor på olika sätt.

Med anledning av kommentarerna från rådet för bedömning av lagstiftningen har följande ändringar gjorts i propositionen. Konsekvensbedömningen har omstrukturerats så att den utgör en mer logisk helhet. I propositionen har på ett tydligare sätt angetts hur många företag som påverkas av lagförslaget. Även sambandet mellan arbetsproduktiviteten och BNP-utvecklingen har lyfts fram. Också den eventuella omfattningen av avtal om utökad flexitid och

frekvensen av arbete som är oberoende av tid och plats har bedömts. Dessutom har bedömningen av konsekvenserna för jämställdhet fördjupats.

5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Arbetsgruppens betänkande publicerades den 7 juli 2017. Arbets- och näringsministeriet begärde utlåtanden om betänkandet genom tjänsten utlatande.fi på adressen www.lausuntopalvelu.fi.

Begäran om utlåtande skickades till följande remissinstanser: Akava ry, AKT, Asianajaliitto, ATL, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Näringslivets forskningsinstitut, Esbo stad, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, Finansbranschen ry, Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt (HUS), Helsingfors stad, Regionförvaltningsverket i Östra Finland, JHL, Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kommunala arbetsmarknadsverket, KT, Lakimiesliitto, Regionförvaltningsverket i Lappland, Lapplands sjukvårdsdistrikt, kommunikationsministeriet, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland, jord- och skogsbruksministeriet, Skogsindustrin rf, Ohjelmistoyrittäjät, justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, Uleåborgs stad, Löntagarnas forskningsinstitut, PAM, Paperiliitto, Pelastustoimen kumppanuusverkosto, Pellervon taloustutkimus, Birkalands sjukvårdsdistrikt, Norra Österbottens sjukvårdsdistrikt, Norra Savolax sjukvårdsdistrikt, Regionförvaltningsverket i Norra Finland, Pro, försvarsministeriet, SEL, inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, Suomen Yrittäjät, Taloushallintoliitto, Tammerfors stad, Teme, Teollisuusliitto, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Tral, Åbo stad, arbets- och näringsministeriet, arbetsrådet, Institutet för hälsa och välfärd, utrikesministeriet, Statens ekonomiska forskningscentral, Statens arbetsmarknadsverk, statsrådets kansli, Vanda stad, Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt, Skatteförvaltningen, miljöministeriet och Ålands landskapsregering.

Antalet utlåtanden som erhöles via tjänsten www.lausuntopalvelu.fi var sammanlagt 71 och feedbacken är tillgänglig i dess helhet via den ovannämnda tjänsten.

I remissfeedbacken framhävs de olika synvinklar på intressebevakningen som arbetsgivar sidan och arbetstagersidan har. Arbetsgivar sidan framhäver större flexibilitet och ett mer begränsat tillämpningsområde än vad som finns i den gällande lagen. Arbetstagersidan å sin sida framhäver en mer noggrant avgränsad och till sitt tillämpningsområde mer omfattande reglering. Nedan diskuteras de viktigaste frågorna.

Tillämpningsområde och utökad flexitid

Enligt arbetsgivar sidans syn blir den föreslagna lagens tillämpningsområde för omfattande. Enligt arbetsgivar sidans åsikt ska arbetstidslagen inte tillämpas på sakkunnigarbete där det inte ligger i arbetstagens intresse att bestämma var och när arbetet utförs, utan arbetsgivaren definierar de innehållsmässiga målen. Å andra sidan ansåg de remissinstanser som företrädde löntagare att det föreslagna undantaget från tillämpningsområdet för sin del i alltför hög grad begränsar tillämpningen av lagen och leder till att sakkunnigarbetet till en stor del inte omfattas av lagens tillämpningsområde. Det som var gemensamt för utlåtandena var att undantaget från tillämpningsområdet ansågs vara för diffust och dess förhållande till den utökade flexitiden ansågs lämna alltför stort utrymme för tolkning.

I den fortsatta beredningen har bestämmelsen om tillämpningsområde preciserats särskilt med beaktande av de randvillkor som arbetstidsdirektivet ställer. Jämfört med den gällande arbets-

tidslagen blir lagens tillämpningsområde litet mer omfattande, men den nya formen av arbetstid – utökad flexitid – möjliggör en lättare tillämpning av arbetstidslagen.

Begreppet tid som räknas in i arbetstiden och resor

Den bestämmelse om begreppet arbetstid som ingick i betänkandet motsvarar långt den gällande arbetstidslagen. I likhet med den gällande lagen räknas inte den tid som används för resor in i arbetstiden. Eftersom resandet inom vissa branscher kan innebära betydande belastning, fanns det i betänkandet en bestämmelse om att arbetsgivaren genom arbetsstidsarrangemang ska se till att arbetstagaren tillförsäkras möjligheter till tillräcklig återhämtning efter resan. Åsikterna i remissfeedbacken gick isär. Å ena sidan ansågs det i utlåtandena att arbetarskyddslagen redan i nuläget ger ett tillräckligt skydd för arbetstagarna, medan bestämmelsen enligt andra utlåtanden inte i tillräcklig grad ingriper i de problem som är förenade med resandet. I den fortsatta beredningen bedömdes att den gällande arbetarskyddslagen innehåller tillräckliga bestämmelser enligt vilka arbetsgivaren anses ha en skyldighet att förebygga sådan alltför stor belastning som är förenad med resorna utanför arbetstiden. För klarhetens skull föreslås det att en uttrycklig hänvisning om detta ska tas in i 2 kap. 3 § i arbetstidslagen.

I vissa utlåtanden fästes uppmärksamhet också vid gränsdragningen mellan den tid som räknas in i arbetstiden och annan arbetsbunden tid. Avsikten är att begreppet tid som ska räknas in i arbetstiden ska överensstämma med motsvarande begrepp i arbetstidsdirektivet.

Branscher med periodarbetstid

I den föreslagna lagen finns liknande bestämmelser som i den gällande lagen om de branscher där periodarbete är tillåtet. Målet har varit att i bestämmelsen beakta de förändringar som skett i arbetslivet och omvärlden efter år 1996 och också förutspå framtida behov. Löntagarsidan motsatte sig den nya formuleringen av bestämmelsen till den delen den utvidgar möjligheten att låta utföra periodarbete. De branscher som särskilt togs upp är brand- och räddningsväsendet samt produktionen av radio- och TV-program. Arbetsgivarsidan för sin del motsatte sig formuleringen av den nya bestämmelsen till den delen förslaget begränsar möjligheterna att låta utföra periodarbete. Förmedlingen av det audiovisuella innehållet togs särskilt upp. Arbetsgivarsidan framförde dessutom önskemål om möjligheten att utvidga möjligheterna att låta utföra periodarbete. Vid den fortsatta beredningen preciserades närmast bestämmelsen om utökad flexitid.

Nattarbete

I lagen föreslås bestämmelser om de uppgifter i vilka arbetsgivaren får låta göra regelbundet nattarbete. Tillfälligt utförande av nattarbete ska i princip inte längre begränsas. Enligt arbetsgivarsidans uppfattning ska tillåtelsen att utföra nattarbete utvidgas mer än vad som föreslås i betänkandet. Arbetstagarsidan fäste uppmärksamhet vid hälsoolägenheter i samband med nattarbete, trygghandet av möjligheten till tillräcklig vila och behovet att definiera tillfälligt nattarbete. Vid den fortsatta beredningen har förutsättningarna för att låta utföra nattarbete precisrats. På grund av de hälsoolägenheter som är förenade med nattarbete har det maximala antalet på varandra följande nattskift minskats från sju till fem nattskift.

Flexitid och utökad flexitid

Remissfeedbacken angående flexitid gällde bl.a. avtal på individ- och kollektivnivå och beräkningsperiodens längd. Flera parter understödde dock förslaget om utökad flexibilitet.

Den utökade flextiden ansågs ha en positiv effekt på det sättet att det tidigare osynliga arbetet blir synligt. Kritiken gällde avtalen om utökad flexetid och uppsägning av avtalen. I utlåtandena från arbetstagsidans fästes uppmärksamhet vid att arbetstagsidans ställning vid förhandlingarna inte är jämlik med arbetsgivaren och att avtal om utökad flexetid av denna orsak bör ingås först i det skede då anställningsförhållandet pågår. Arbetsgiversidan ansåg arbetstagsidans möjlighet att säga upp avtalet vara problematisk. Vid den fortsatta beredningen av propositionen ansågs att behovet av skydd för arbetstagsidans minskar på grund av att han eller hon alltid faktiskt kan följa den arbetstid som ska följas om det inte existerar något avtal om utökad flexetid. Eftersom utökad flexetid är ett arbetstidsarrangemang som baserar sig på ömsesidigt förtroende, kan arbetstagsidans rätt att säga upp avtalet inte betraktas som problematisk.

Arbetstidsbank

I remissfeedbacken framfördes olika slags syner på vilka poster som man får spara i arbetstidsbanken. Arbetsgiversidan betonade möjligheten att i arbetstidsbanken spara också regelbunden arbetstid och ansåg det vara bra att arbetstidsbanken skulle stå till förfogande för dem som tillämpar allmänt bindande kollektivavtal. Löntagarsidan ställde sig avvaktande till sparande av den ordinarie arbetstiden och också till sparande av andra tillägg och förmåner som baserar sig på kollektivavtal. I löntagarsidans remissfeedback framfördes också åsikter enligt vilka införande av en lagbaserad arbetstidsbank bör vara möjligt endast inom branscher där något kollektivavtal inte tillämpas eller inom branscher där förbunden har avtalat om möjligheten att tillämpa en lagbaserad arbetstidsbank.

Mertids- och övertidsarbete samt maximal arbetstid

I remissfeedbacken ansågs att definitionerna på mertids- och övertidsarbete lämnar rum för tolkning och är delvis problematiska. Vid den fortsatta beredningen har definitionerna på mertids- och övertidsarbete preciserats. Arbetsgivar- och arbetstagsidans parter var oeniga om huruvida det borde vara möjligt att avtala om samtycket till obegränsat mertidsarbete redan i arbetsavtalet. Man ställde sig avvaktande också till bestämmelsen om den maximala arbetstiden.

Bestämmelserna om vilotid

Också i fråga om bestämmelsen om dygnsvila framfördes åsikter som avvek från varandra. Enligt löntagarsidan har de undantag som gäller dygnsvila definierats för vitt. Arbetsgivarna å sin sida ansåg att förlängning av dygnsvilan i vissa situationer var verklighetsfrämjande. I fråga om veckovila fäste man i remissfeedbacken uppmärksamhet vid frågan huruvida realiserandet av veckovilan bedöms enligt kalenderveckor eller enligt varje period av sju dagar. Propositionen ansågs också öka den administrativa bördan.

De bestämmelser om vilotider som föreslås i propositionen baserar sig i princip på arbetstidsdirektivet.

Arbetstidshandlingar

Bestämmelserna om arbetsskiftsförteckningen betraktades som lyckade, men otillräckliga ur löntagarsidans synvinkel. Enligt vissa utlåtanden bör arbetsskiftsförteckningen ges tidigare än vad som föreslås i betänkandet. Arbetsgiversidan för sin del ansåg att det inte alltid är möjligt att göra upp arbetsskiftsförteckningen enligt den tidtabell som föreslås i betänkandet. När det gäller arbetstidsbokföringen togs det särskilt upp en fråga om det sätt på vilket arbetstidsbokföringen ska ordnas vid tillämpningen av utökad flexetid.

Avvikelse från lagen genom kollektivavtal, lokala avtal eller dispens

I vissa utlåtanden från löntagarsidan ansågs att möjligheterna att avtala något annat är alltför omfattande. Arbetsgivarna för sin del ansåg att avtalsmöjligheterna nog har ökat i propositionen men inte i tillräcklig omfattning. I remissfeedbacken framfördes också kritik mot att det vid lokala avtal, som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal som gäller annat än lokala avtal om arrangemangen för ordinarie arbetstid, endast förtroendeman duger som avtalspart i sådana situationer där kollektivavtalet förutsätter det. I propositionen bibehålls möjligheterna för ett icke organiserat företag att träffa lokala avtal på basis av ett allmänt bindande kollektivavtal oförändrade jämfört med den gällande lagen.

I vissa utlåtanden ställde man sig avvaktande till regionförvaltningsverkets möjligheter att bevilja dispens i fråga om periodarbete och nattarbete, eftersom möjligheten till undantag minskar betydelsen av de lagstadgade begränsningar som baserar sig på arbetarskyddsaspekter.

6 Samband med andra propositioner

I riksdagen behandlas för närvarande regeringens proposition RP 14/2018 rd., där det föreslås att 9 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet och 88 § i lagen om djursjukdomar ändras. De nämnda paragraferna föreslås bli ändrade också i denna proposition. Förslagen måste samordnas vid behov.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Arbetstidslag

1 kap. Tillämpningsområde

I kapitlet föreskrivs om lagens tillämpningsområde och om undantag från tillämpningsområdet.

1 §. Allmänt tillämpningsområde. Den föreslagna arbetstidslagen gäller som allmän lag i princip allt arbete som utförs i arbetsavtalsförhållande och i tjänsteförhållande. I 2 § föreskrivs om undantag där lagen inte tillämpas.

Enligt 1 mom. tillämpas lagen på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Arbetstidslagen tillämpas inte på arbete som utförs på grundval av ett i lagen om sjöarbetsavtal avsett arbetsavtal, på vilket antingen sjöarbetstidslagen eller lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart tillämpas, beroende på fartygets fartområde.

Enligt 1 mom. ska arbetstidslagen också tillämpas på statstjänstemän, tjänsteinnehavare i kommuner, samkommuner samt i kyrkan, om inte något annat följer av bestämmelserna i 2 §. På arbete som utförs av personer under 18 år tillämpas dessutom bestämmelserna i lagen om unga arbetstagare (998/1993). Lagen om unga arbetstagare ska tillämpas på både arbetsavtalsförhållanden och tjänsteförhållanden.

I 2 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i nuläget att arbetstidslagen ska tillämpas på tjänstemän och tjänsteinnehavare på samma sätt som på arbetstagare, om inte något annat fö-

reskrivs i denna lag. På samma sätt föreslås att vad som föreskrivs om kollektivavtal i enskilda bestämmelser även gäller tjänstekollektivavtal som avses i lagen om statens tjänstekollektivavtal, lagen om kommunala tjänstekollektivavtal och lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal. Även ett i 44 § i lagen om riksdagens tjänstemän avsett tjänstekollektivavtal kan komma i fråga.

2 §. Undantag från tillämpningsområdet. I artikel 17.1 i arbetstidsdirektivet föreskrivs för medlemsstaterna möjlighet att göra avvikelser från kraven i direktivet, när — med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art — arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Den punkten fastställer å andra sidan gränser för nationell arbetstidsreglering på ett tvinnande sätt.

Avvikelser från tillämpningsområdet ska tolkas snävt. Detta beror förutom på begränsningarna i arbetstidsdirektivet också på den allmänna principen om arbetstidsskydd. Bestämmelser om lagens tillämpningsområde eller å andra sidan undantag från tillämpningsområdet ska dessutom vara så exakta som möjligt. Bestämmelsen om undantag från tillämpningsområdet kan inte basera sig på exempelförteckningar bland annat på grund av att straffbestämmelser ingår i lagen. Förutsättningen för straffbarhet är kravet på att lagens tillämpningsområde och de bestämmelser som finns där är noggrant avgränsade.

I paragrafen finns bestämmelser om undantag från tillämpningsområdet, då arbetstidslagen inte tillämpas utom i fråga om 15 § 3 och 4 mom. I paragrafens 1 mom. räknas upp de situationer och uppgifter där arbetstagaren lämnas utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen. Dessutom förutsätts alltid att de allmänna kriterierna för autonom arbetstid i det inledande stycket i momentet uppfylls för arbetstagarens del. Arbetstagarens autonomi i fråga om arbetstiden framgår så att arbetstagarens arbetstid inte fastställs i förväg och att arbetstagarens användning av arbetstiden inte övervakas, varmed arbetstagaren själv får bestämma om arbetstiden.

Bedömningen av undantag från tillämpningsområdet görs allt genom en fallspecifik helhetsprövning i varje enskilt anställningsförhållande. I praktiken innebär det att en arbetstagare lämnas utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen att det för arbetstagaren inte i verkligheten har fastställts en ordinarie arbetstid som han eller hon ska iaktta.

Vid bedömningen av arbetstidsautonomi har arbetstagarens faktiska möjligheter att påverka längden och förläggningen av sin arbetstid betydelse. Således har det inte någon avgörande betydelse att arbetstiden inte angetts i arbetsavtalet och inte heller det att arbetsgivaren bara meddelar att han eller hon inte aktivt följer hur arbetstagaren använder sin arbetstid. På motsvarande sätt medför det att det i arbetstagarens arbetsavtal eller i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen avsedda arbetsgivarens information om de centrala villkoren i arbetet finns ett villkor som gäller arbetstiden inte automatiskt att arbetstagaren omfattas av arbetstidslagens tillämpningsområde.

Arbetstagare ska inte ha i paragrafen avsedd arbetstidsautonomi, dvs. verklig frihet att bestämma över sin arbetstid, när arbetsgivaren med stöd av sin direktionsrätt bestämmer tidtabellerna för arbetstagarens arbetsprestationer och därigenom om användningen av arbetstiden. När arbetstagaren självständigt får bestämma om planeringen av och tidtabellerna för sin arbetstid inom ramen för en måltidtabell som arbetsgivaren satt upp, kan arbetstagaren ha i momentet avsedd arbetstidsautonomi. Förutsättningen för arbetstidsautonomi är således att arbetstagaren själv får bestämma förläggningen av arbetstiden samt arbetstiden per dag och per vecka. Om arbetstagaren inte kan göra så utan arbetsgivarens godkännande, har arbetstagaren inte sådan frihet att bestämma om sina arbetstider som avses i bestämmelsen.

Med avvikelse från ordalydelsen i den gällande lagen medför inte enbart det att arbetet utförs hemma att arbetet lämnas utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. I och med att systemen för uppföljning av arbetstiden utvecklas har inte enbart stället där arbetet utförs avgörande betydelse med tanke på tillämpningen av lagen. I fortsättningen ska arbetstidslagen i regel också tillämpas på arbete som utförs hemma. Detta är motiverat av den anledningen att till exempel distansarbete i praktiken till sin karaktär inte skiljer sig från arbete som utförs på arbetsplatsen och på grund av att utförandet av arbetet även vid distansarbete baserar sig på en arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren gjort upp. Arbetstagarens behov av arbetstidsskydd är inte heller mindre när arbete utförs utanför arbetsgivarens driftställe.

I momentet finns en uttömmande förteckning över de uppgifter där arbetstidslagen inte tillämpas på arbetstagarens anställningsförhållande, om arbetstidsautonomi föreligger. Arbetstagarens utförande av arbete bedöms som helhet och om kriterierna för undantag från tillämpningsområdet uppfylls, lämnas arbetstagarens anställningsförhållande i sin helhet utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen. Syftet med denna huvudsaklighetsprincip är att klargöra tillämpningen av arbetstidslagen. Principen utgör en ändring i förhållande till arbetsrådets avgörandepraxis på sistone, enligt vilken arbetstagaren till exempel i fråga om arbete som utförs utanför arbetsplatsen står utanför tillämpningsområdet, men annars omfattas av lagen.

Enligt 1 mom. 1 punkten tillämpas lagen för det första inte på arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav. Punkten motsvarar i huvuddrag undantaget i 2 § 1 mom. 1 punkten i den gällande lagen. Med avvikelse från den gällande lagen förutsätts i bestämmelsen dock att det allmänna kriteriet på arbetstidsautonomi uppfylls. Till denna del är möjligheten till avvikelse snävare än i den gällande lagen. På samma sätt som i den gällande lagen avses i denna punkt med sammanslutningar även offentliga samfund.

Bedömningen av om personer i ledande ställning omfattas av tillämpningsområdet för arbetstidslagen görs utifrån arbetstagarens verkliga ställning och uppgifternas art. Det är fråga om i vilken grad och med vilka befogenheter arbetstagaren deltar i den verkliga ledningen av företaget, sammanslutningen eller stiftelsen eller en självständig del därav. I denna bedömning läggs vikt vid den ledande personens ställning i organisationen, arbetsuppgifter, lön i förhållande till underordnade och andra medarbetare samt personens handlingsbefogenheter, ansvarsförhållanden i organisationen samt möjligheterna att själv påverka sin arbetstid. För att en person i ledande ställning ska lämnas utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen ska av villkoren i personens anställningsförhållande kunna dras den slutsatsen att han eller hon i praktiken inte har ordinarie arbetstid som fastställts i förväg och att det inte heller är avsikten att övertids- och söndagsarbetsersättningar som bestäms särskilt ska betalas till personen. I praktiken framgår detta så att villkoren för arbetstagarens anställningsförhållande som helhet betraktat ska vara klart mycket bättre än anställningsvillkoren för hans eller hennes underordnade.

Det är fråga om ledning i enlighet med 1 punkten i paragrafen, när arbetstagaren självständigt ansvarar för en viss funktion eller helhet och är chef för andra arbetstagare. För en sådan person i ledande ställning har det oftast uppställts resultatmål som hänför sig till en viss funktion och personens arbetsprestation mäts inte genom den tid som används till arbetet.

När det bedöms om lagen ska tillämpas eller inte har även arbetsgivargemenskapens storlek betydelse. Ju mindre företag, sammanslutning eller stiftelse det är fråga om, desto mer begränsad är oftast den grupp som lämnas utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen. I stora organisationer kan ledarskap som lämnas utanför arbetstidslagen finnas på flera organisationsnivåer. Utöver den högsta ledningen kan även andra personer i ledande ställning som har un-

derordnade medarbetare som är chefer lämnas utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. På motsvarande sätt lämnas i små organisationer utanför arbetstidslagens tillämpningsområde endast administrativa, tekniska och kommersiella chefer som är direkt underordnade den högsta chefen. Olika organisationer kan dock vara mycket olika oberoende av företagets storlek. Allt ledarskap sker inte heller enbart uppifrån och nedåt. Således kan uppgifter som avses i 1 punkten finnas även i andra befattningar i organisationen. Då ska dock arbetstagarens ansvar och uppgifter som lämnas utanför arbetstidslagens tillämpningsområde motsvara ansvaret och uppgifterna för övriga personer i ledande ställning.

För det andra lämnas enligt 1 punkten i momentet sådana arbetstagare som på grund av sin självständiga ställning jämföras med personer i ledande ställning utanför lagens tillämpningsområde. I punkten preciseras undantaget från tillämpningsområdet i förhållande till den gällande lagen. Punkten innefattar en ganska liten grupp uppgifter som jämföras med ledningsuppgifter.

På samma sätt som enligt den gällande lagen, omfattas i regel mellanledning av lagens tillämpningsområde inom både den privata sektorn och i den offentliga förvaltningen, även om arbetsuppgifterna för de arbetstagare som hör till denna grupp kan omfatta olika, även krävande lednings- och planeringsuppgifter. Speciellt i stora organisationer kan enstaka personer i mellanledningen dock lämnas utanför lagens tillämpningsområde, om arbetstagarens självständiga ställning kan jämföras med personer i ledande ställning och arbetstagaren själv får bestämma över sin arbetstid.

Självständiga arbetstagare som jämföras med personer i ledande ställning kan vara till exempel personer som ansvarar för hela företagets lagfrågor, administration, försäljning och marknadsföring, även om de inte har chefsställning. Dessutom kan de som självständigt ansvarar för en funktion eller helhet utan att vara chef ha en ställning som motsvarar de personer i ledande ställning som lämnas utanför lagens tillämpningsområde. På motsvarande sätt kan utanför tillämpningsområdet lämnas sådana experter som på basis av självständighet har motsvarande ställning som personer i ledande ställning, som till exempel ledande konsulter som självständigt ansvarar för en funktion eller helhet i företaget, under förutsättning att de har arbetstidsautonomi i enlighet med det inledande stycket till momentet.

Fattandet av beslut om tillämpningsområdet förutsätter alltid en helhetsbedömning enligt de kriterier som nämns i bestämmelsen. Undantagsbestämmelsen ska tolkas snävt. Således medför uppfyllelsen av ett enskilt kriterium inte ännu att arbetstagaren lämnas utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen.

Enligt 2 punkten i momentet lämnas arbetstagare som utför religiösa förrättningar och uppgifter inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund utanför lagens tillämpningsområde. Även tillämpningen av detta undantag förutsätter i fortsättningen att arbetstagarnas arbetstid varken fastställs eller övervakas och att arbetstagaren således själv får bestämma om sin arbetstid. Således omfattas sådan sedvanlig verksamhet som församlingar ordnar, där arbetstagarna inte fritt får bestämma över sina egna arbetstider även framöver av arbetstidslagen. I fortsättningen gäller undantaget enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i den gällande lagen alla kyrkor och övriga religiösa samfund till den del som de anställda sköter religiösa förrättningar eller uppgifter och de ovan beskriva allmänna förutsättningarna finns.

Enligt 3 punkten i momentet kan, på motsvarande sätt som i nuläget, familjemedlemskap till arbetsgivaren betraktas som en situation där arbetstiden på grund av arbetstagarens självständiga ställning inte fastställs eller övervakas och där arbetstagaren själv kan bestämma över sin arbetstid. Även när ett arbetsavtal ingåtts mellan arbetsgivaren och dennes familjemedlem, är

arbetsgivarens direktionsrätt i praktiken annorlunda än i andra anställningsförhållanden och då finns inte samma behov av arbetstidsskydd.

Som familjemedlemmar räknas nära släktingar och andra anhöriga. Som nära släktingar betraktas makar, makor och sambor, föräldrar och barn, mor- och farföräldrar samt syskon. Den nära släktingen behöver inte bo hos arbetsgivaren för att undantaget ska kunna tillämpas. Tolkningen motsvarar tolkningen av den gällande lagen (arbetsrådet TN 1468/2017: En dotter som var vårdare för sin mamma och som inte bodde i samma hushåll omfattades inte av tillämpningsområdet för arbetstidslagen). Undantaget från tillämpningsområdet kan i vissa fall tillämpas även i fråga om andra anhöriga än nära släktingar. Då förutsätts dock att den anhöriga till arbetsgivaren bor hos arbetsgivaren. Familjemedlemskap till arbetsgivaren kan i första hand föreligga när arbetsgivaren är en fysisk person. Undantaget från tillämpningsområdet kan tillämpas också när arbetsgivaren är en juridisk person, om en familjemedlem till arbetstagaren äger företaget eller i verkligheten utövar bestämmande inflytande i företaget.

Enligt 4 punkten i momentet lämnas arbete som i regel utförs utanför ett fast verksamhetsställe och där lönen i sin helhet eller nästan i sin helhet bestäms på grundval av prestationer utanför lagens tillämpningsområde. Dessutom förutsätts att de krav på arbetstidsautonomi som föreskrivs i det inledande stycket i momentet uppfylls. Denna punkt gäller till exempel försäljningsrepresentanter, kundrådgivare och andra motsvarande rörliga arbetstagare som arbetar utanför en fast arbetsplats och vars lön bestäms utifrån prestationer eller annars är resultatbaserad. Typiskt för dessa uppgifter är att arbetstidsautonomin, de självständiga arbetsuppgifterna och bundenheten i fråga om arbetet syns i personernas löner. Enbart provisionsbaserat arbete där arbetstagaren inte genom arbetsavtal eller annars har förbundit sig till en bestämd arbetstid lämnas utanför lagens tillämpningsområde. Avgränsningen kan anses motiverad på grund av att en sådan arbetsform i mycket stor utsträckning motsvarar arbete som utförs i företagställning.

I 5 punkten i momentet finns en bestämmelse som i stor utsträckning har motsvarande innehåll som förordningen om arbetstid för statstjänstemän i fråga om uppgifter som lämnas utanför lagens tillämpningsområde. Lagen ska inte tillämpas på statstjänsteman som arbetar i uppgifter som ledamot eller föredragande vid domstol, tingsfiskal, tingsnotarie, offentligt rättsbiträde, åklagare, utmätningsman, stämningsman eller inom utrikesförvaltningen. Även för detta undantag förutsätts att arbetstagaren har ovan beskriven arbetstidsautonomi.

I 6 punkten i momentet föreskrivs på motsvarande sätt som i nuläget om Finlands Banks bankfullmäktiges rätt att bestämma att sådana tjänstemän som har arbetstidsautonomi i enlighet med det inledande stycket i momentet faller utanför lagen.

Europaparlamentets och rådets kör- och vilotidsförordning tillämpas på den i förordningen fastställda vägtrafiken inom gemenskapen. Eftersom rådets förordning är direkt tillämplig rätt i medlemsstaterna, föreslås att det i 2 mom. föreskrivs att 24 § 1 och 2 mom. och bestämmelserna i 25—28 § inte tillämpas på en motorfordonsförarens arbete, om arbetet omfattas av den nämnda förordningen.

Eftersom rådets förordning endast reglerar körtider och eftersom i fordonsförarens arbetstid utöver körtiden även räknas in till exempel den tid som går till lossning- och lastning, föreslås att specialbestämmelsen om motorfordonsförarens dagliga vilotider i 24 § 3 mom., också tillämpas på arbete utfört av sådana motorfordonsförare som omfattas av den nämnda förordningens tillämpningsområde.

Enligt 3 mom. tillämpas arbetstidslagen inte på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Sådana lagar är till exempel sjöarbetstidslagen och lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart samt lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.

Artikel 18 i arbetstidsdirektivet möjliggör i stor utsträckning avvikelser från direktivets bestämmelser genom kollektivavtal. Utanför lagens tillämpningsområde lämnas sådana i momentet fastställda uppgifter i fråga om vilka arbetstidsskyddet har överenskommit i riksomfattande kollektivavtal. På detta sätt möjliggörs arbetstidspraxis som baserar sig på kollektivavtalen för dessa branscher. Det förutsätts att kollektivavtalet för arbetstagarna tryggar ett arbetstidsskydd som i en helhetsbedömning är av samma nivå som lagens bestämmelser om maximiarbetsdag och minimivilotider. Detta möjliggör arbetstidsarrangemang som avviker från lagens bestämmelser om vilotider, så länge nivån på skyddet för arbetstagaren kvarstår på motsvarande nivå.

Lagen ska enligt 1 punkten i momentet inte tillämpas på undervisnings- och forskningspersonal, när de förutsättningar som anges i momentet uppfylls. Utanför lagens tillämpningsområde lämnas sådan undervisnings- och forskningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid. Undantaget från tillämpningsområdet omfattar sådan undervisningspersonal vid skolor, läroanstalter eller höskolor som i undervisningsuppgifterna självständigt bestämmer bland annat förläggningen av den arbetstid som går till planering och förberedning av undervisningen samt till arbete efter undervisningen, som att granska och rätta prov, och stället där det arbetet utförs. Däremot är till exempel barnträdgårdslärares arbete i regel bundet till tid och plats och de omfattas därmed av lagens tillämpningsområde.

Vid universitet utförs arbete som omfattas av undantaget från tillämpningsområdet. Sådant arbete utförs till exempel av personer som har befattning som professor eller sköter forskningsuppgifter. Det arbete som utförs i dessa uppgifter är självständigt och arbetets egentliga innehåll kan inte ens styras, när det är fråga om forskningens, konstens och undervisningens frihet på det sätt som avses i universitetslagen (558/2009).

Enligt 2 punkten lämnas skogsarbete som sker i terrängen utanför tillämpningsområdet, med undantag för maskinellt skogs- eller skogsförbättringsarbete eller flottning som sker i terrängen, när det genom riksomfattande kollektivavtal som tillämpas på personal som utför sådana uppgifter har garanterats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetsdagarna enligt denna lag. I 3 punkten i momentet finns ett undantag som gäller Gränsbevakningsväsendets personal. På samma sätt som enligt den gällande lagen får avtal om arbetstider för Gränsbevakningsväsendets personal ingås genom arbets- och tjänstekollektivavtal. Undantaget omfattar också de uppgifter som avses i lotsningslagen (940/2003).

I 4 mom. finns en undantagsbestämmelse som även framöver möjliggör evenemangs-, tävlings- och lägerverksamhet i icke-vinstdrivande sammanslutningar på de villkor som överenskommit i kollektivavtalet. Sådan lägerverksamhet som överenskommit i riksomfattande kollektivavtal ordnas bland annat av scouter, idrottssällskap, grenförbund och församlingar.

Bestämmelsen möjliggör avvikelse från lagens bestämmelser till den del som arbetstagaren deltar i evenemangs-, tävlings- och lägerverksamhet. I övrigt tillämpas på arbetstagarens arbete arbetstidslagen på normalt sätt.

Bedömt som helhet får arbetstiden för de arbetstagare som omfattas av de undantag som föreskrivs i 3 och 4 mom. inte överskrida den i arbetstidsdirektivet fastställda genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar. Dessutom ska arbetstagarna tillförsäkras minimivilotider enligt direktivet.

2 kap. **Tid som räknas som arbetstid samt beredskap**

3 §. *Arbetstid.* I paragrafen föreskrivs om definitionen på arbetstid. Gränsdragningen mellan arbetstid och vilotid har betydelse framför allt för bedömningen av att maximiarbetstiden inte överskrids och att minimivilotiderna iakttas. Tid som inte är sådan tid som enligt arbetstidslagen räknas in i arbetstiden är vilotid. Det är viktigt att notera att arbetsgivaren kan ha på arbetsavtal eller kollektivavtal grundad skyldighet att betala lön eller ersättning även för tid som enligt arbetstidslagen är vilotid.

Definitionen på arbetstid motsvarar artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet. Med arbetstid avses all tid i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter. Begreppet arbetstid har föreskrivits som tvingande rätt i direktivet. I paragrafen föreslås dock en formulering som är bättre lämpad för det finländska lagspråket. Europeiska unionens domstol har gett mycket rättspraxis om begreppet arbetstid. I enlighet med tolkningsverkan för Europeiska unionens rätt ska denna praxis också beaktas i den nationella definitionen på arbetstid.

Enligt *1 mom.* är arbetstid den tid som används till arbete, oberoende av var arbetet utförs, och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på det arbetsställe som arbetsgivaren bestämmer. När arbetstagaren arbetar och utför sina arbetsuppgifter på en viss arbetsplats, medför tolkningen av om definitionen på arbetstid uppfylls oftast inte några svårigheter.

Definitionen på arbetstid är dock inte platsbunden. Arbetstid är således också tid som används för arbete även annanstans än på arbetsgivarens driftställe. Exempelvis är distansarbete som arbetstagaren utfört hemma, hos en kund och i samband med resor på arbetsgivarens order arbetstid.

In i arbetstiden räknas också tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på det arbetsställe som arbetsgivaren bestämt, även om arbetstagaren inte utför sina arbetsuppgifter under den tiden. Det är fråga om ett arrangemang som är mer bindande än beredskap enligt 4 §, där arbetstagaren genast står till förfogande för de uppgifter som arbetsgivaren anvisar. Det kan till exempel vara fråga om en situation där arbetstagaren måste vara på arbetsplatsen, men arbetsgivaren inte just då har arbete att erbjuda. Dessutom kan det till exempel vara fråga om jour på arbetsplatsen eller annan platsbunden beredskap att genast börja arbeta. Jourtiden räknas in i arbetstiden, om arbetstagaren inte fritt kan lämna det arbetsställe som arbetsgivaren anvisat. Europeiska unionens domstol har gett flera avgöranden om definitionen på arbetstid i samband med arbete av jourkaraktär (C-303/98, C-151/02 och C-14/04). Beredskapstidens förhållande till definitionerna på arbetstid och vilotid beskrivs närmare i motiveringen till 4 §. Om arbetstagaren har möjlighet att ordna disponeringen av sin tid utan större skyldigheter och koncentrera sig på sina egna ärenden, är det fråga om vilotid.

Med arbetsställe avses utöver arbetstagarens egentliga arbetsplats dessutom vilket som helst ställe där arbetstagaren utför uppgifter som arbetsgivaren bestämt.

På samma sätt som i den gällande lagen räknas dagliga raster inte in i arbetstiden, om arbetstagaren dessa tider fritt får lämna arbetsstället. I 4 § 2 mom. i den gällande lagen finns en uttrycklig bestämmelse om detta. I den föreslagna lagen ingår inte en motsvarande bestämmelse, eftersom den i paragrafen ingående definitionen på arbetstid leder till samma slutresultat. Raster räknas alltså inte in i arbetstiden, om arbetstagaren har rätt och verklig möjlighet att lämna arbetsplatsen och tillbringa en väsentlig del av den utanför arbetsplatsen.

Paragrafens 2 mom. gäller tid som används till resor. Enligt huvudregeln är den tid som används för resor till arbetsplatsen eller det ställe där arbetet utförs inte tid som räknas in i arbetstiden. I bedömningen av tid som räknas in i arbetstiden saknar det betydelse om resorna baserar sig på arbetsgivarens uttryckliga förordnande. På samma sätt saknar det betydelse om resan görs med egen eller arbetsgivarens bil eller kollektivtrafik. Med tanke på tid som räknas in i arbetstiden saknar det också betydelse om ersättning betalas till arbetstagaren för den tid som gått till resan.

Enligt momentet räknas tid som använts till resor dock in i arbetstiden, om resan samtidigt ska betraktas som arbetsprestation. I vissa yrken och uppgifter är resor en oskiljbar del av arbetsprestationen. Då räknas resor som företas under arbetsdagen in i arbetstiden. Det kan vara fråga om arbetsuppgifter där arbetstagaren under arbetsdagen måste förflytta sig mellan driftställen, arbetsställen eller andra ställen där arbete utförs. När till exempel en elmontör eller hemvårdare flera gånger under en arbetsdag gör kortare resor mellan olika arbetsställen, räknas den tid som används till resorna in i arbetstiden. I dessa arbetsuppgifter är de gjorda resorna så starkt anknutna till det egentliga arbetet, att också resorna mellan olika ställen ska betraktas som arbetsprestation.

Resorna mellan hemmet och arbetsplatsen räknas inte in i arbetstiden. Det är inte fråga om tid som används till arbete i enlighet med definitionen och arbetstagaren är under restiden inte skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på det arbetsställe som arbetsgivaren bestämmer. I vissa exceptionella situationer kan resan mellan hemmet och arbetsplatsen vara arbetstid. Det var fråga om en sådan situation i Europeiska unionens domstols avgörande C-266/14 (Tyco). Fallet gällde en situation där arbetet hade påbörjats på arbetsgivarens fasta driftställe och där arbetsgivaren ändrade stället för påbörjandet av arbetet så att arbetet började hos kunder. Således påverkade arbetsgivaren ensidigt längden på arbetstagarnas resa mellan hemmet och arbetsstället.

Allt fler arbetstagare har arbetsuppgifter som utöver resande i hemlandet även omfattar resor till utländska ställen. Den tid som går till sådana resor räknas inte in i arbetstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan emellertid avtala om att arbetstagaren under resorna utför uppgifter som arbetsgivaren förordnat. Då är den tid som används till arbetet tid som räknas in i arbetstiden.

Tid som inte räknas in i arbetstiden är vilotid som det föreskrivs om i 25 och 27 §. Dessutom ska arbetsgivaren redan i nuläget se till att arbetstagaren har tillräckliga vilotider, för att förebygga för stor belastning. Denna skyldighet baserar sig på 10 § i arbetarskyddslagen. I momentet finns därför en uttrycklig hänvisning att på arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10 § (utredning och bedömning av riskerna i arbetet), 13 § (planeringen av arbetet) och 25 § (undvikande och minskande av belastning i arbetet) i arbetarskyddslagen.

I systematiken i arbetstidslagen delas tiden in i arbetstid eller vilotid. På grund av detta behöver det göras en linjedragning mellan arbetstid och vilotid också i fråga om olika tider då arbetstagaren är bunden till arbetet, såsom utbildningar, rekryteringsevenemang och annan verksamhet som arbetsgivaren arrangerar. I praktiken ska det bedömas om verksamheten ska anses vara frivillig eller av arbetsgivaren förutsatt verksamhet för arbetstagarna. Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren är på arbetsstället annars än för sina egentliga arbetsuppgifter, är det fråga om tid som räknas in i arbetstiden.

Utbildningar är ofta anvisade av arbetsgivaren och tangerar direkt arbetstagarens arbetsuppgifter och dessutom förutsätts att arbetstagarna deltar i utbildningarna. Deltagande i utbildning kan då bedömas vara i 1 mom. avsedd tid som används till arbete och därigenom arbetstid i

enlighet med definitionen. Den tid som på arbetsplatsen används för inskolning av arbetstagaren är arbetstid. Det kan till exempel vara fråga om utbildning i ett nytt datasystem eller en ny maskin som används i arbetet. Däremot räknas frivillig utbildning vars syfte till exempel är att på allmän nivå förbättra eller upprätthålla arbetstagarens kompetens och yrkesskicklighet och som inte kan ses som en del av det av arbetstagaren utförda arbetet inte in i arbetstiden.

På flera arbetsplatser ordnas olika frivilliga rekreationsdagar och rekreationsutflykter samt andra evenemang som inte anknyter till det egentliga arbetet, där arbetstagaren inte förväntas arbeta. Deltagandet i sådana evenemang är i regel inte arbetstid, eftersom arbetstagaren inte arbetar och arbetstagaren inte heller annars är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället, på det sätt som avses i paragrafen. Om arbetstagaren i en sådan situation utför arbetsuppgifter, är det naturligtvis fråga om arbetstid.

Bestämmelser om personalrepresentanters rätt att få ledigt för utförande av sina uppgifter finns i lag eller har avtalats i kollektivavtal. Enligt 13 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen har förtroendeombudet rätt att för skötseln av de uppgifter som avses i lag få tillräcklig befrielse från sitt arbete och arbetsgivaren ska ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbetet som förtroendeombudet ges för skötseln av andra uppgifter samt beträffande ersättning för inkomstbortfall ska avtalas med arbetsgivaren. I förtroendemannavtal har på motsvarande sätt avtalats om förtroendemannens rätt till ledighet. Den tid som används till skötsel av förtroendeuppgifter under tiden för ovan avsedd ledighet räknas inte in i arbetstiden.

Arbetsgivare kan ha skyldighet att ordna hälsokontroller för arbetstagare. Till den del som det är fråga om hälsokontroller som är obligatoriska för arbetstagaren, vare sig kontrollerna baserar sig på undersökningar enligt 13 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller hälsokontroller enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016), är den tid som används till deltagandet tid som räknas in i arbetstiden. Arbetstagaren anses utföra arbetsuppgifter vid deltagandet i obligatoriska hälsokontroller. I fråga om lagen om smittsamma sjukdomar finns det en uttrycklig bestämmelse om detta i 15 §. I övrigt räknas tid som används till hälsokontroller inte in i arbetstiden.

Definitionen enligt arbetstidslagen ska vara separat från den arbetstid som överenskommits i arbetsavtalet. Arbetstiden enligt arbetsavtalet bestämmer arbetstagarens skyldighet att arbeta och arbetsgivarens skyldighet att betala lön. Begreppet arbetstid enligt arbetstidslagen har betydelse för beräkningen av de i arbetstidslagen avsedda maximiantalen arbetstimmar och övertids- och mertidstimmarna. Arbetstiden enligt arbetsavtalen uttrycker däremot den tid då arbetsgivaren har bundit sig till att erbjuda arbete och arbetstagaren i sin tur att utföra arbete. Arbetsgivaren kan genom att utöva sin rätt att leda arbetet till exempel skicka ut arbetstagaren på arbetsresa eller ge möjlighet att delta i utbildning under ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Även om resan eller det frivilliga deltagandet i utbildningen då inte räknas in i arbetstiden enligt 1 och 2 mom. i det hänseende som avses i arbetstidslagen, fullgör arbetstagaren ändå sina skyldigheter enligt arbetsavtalet när det gäller den arbetstid som överenskommits där.

Exempel: Arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet är åtta timmar om dagen och arbetsgivaren ger arbetstagaren möjlighet att under ett arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsförteckningen delta i en utbildning som varar fyra timmar. Även om utbildningen ur synvinkeln i arbetstidslagen inte är tid som räknas in i arbetstiden, fullgör arbetstagaren vid deltagandet i utbildningen sina skyldigheter som följer av arbetsavtalet. Begreppet arbetstid enligt arbetstidslagen leder således inte till att arbetsgivaren ensidigt har möjlighet att begära att arbetstagaren utför motsvarande tid som använts till utbildningen utanför den överenskomna arbetstiden eller att arbetsgivaren senare, när arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren utför arbete utanför

arbetstiden, befrias från skyldigheten att betala lön. I det fallet har arbetstagaren fullgjort sin skyldighet att arbeta i enlighet med arbetsavtalet.

Begreppet arbetstid är tvingande rätt. Genom kollektivavtal kan inte avvika från arbetstiden till arbetstagarens nackdel. Genom en bestämmelse i arbets- eller tjänstekollektivavtal kan naturligtvis som arbetstid fastställas sådan tid som enligt definitionen i 1 mom. inte är arbetstid. Arbetsgivaren kan dessutom räkna in sådan tid i arbetstiden som ur arbetstidslagens perspektiv inte ska betraktas som arbetstid.

4 §. Beredskap. På samma sätt som enligt den gällande lagen får arbetsgivare och arbetstagare avtala om beredskap som infaller under vilotid. Enligt 1 mom. avses med beredskapstid arbetstagarens på avtal baserade skyldighet att under sin lediga tid vara tillgänglig så att han eller hon kan kallas i arbete. Det är fråga en sorts larmberedskap under vilken arbetstagaren i princip kan tillbringa sin ledighet på önskat sätt, men som kan avbrytas om arbetsuppgifterna kräver det.

Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, eftersom arbetstagaren inte arbetar under beredskapstiden och inte heller annars är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Om arbetstagaren kallas i arbete under beredskapstiden, är den tid som används till arbete naturligtvis arbetstid. Arbetstid är också arbetsrelaterade samtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller en kund (Arbetsrådet TN 1456/14) eller med andra arbetstagare under beredskapstid av jourkaraktär.

Den gällande bestämmelsen möjliggör ett beredskapsavtal enligt vilket arbetstagaren under beredskapstiden har bundit sig att vistas på ett visst ställe, såsom arbetsplatsen. Europeiska unionens domstol har bedömt det i direktivet avsedda begreppet arbetstid i flera avgöranden som gällt jour vid sjukhus eller andra inrättningar (se domarna C-303/98, C-151/02, C-14/04 och C-437/05). Domstolen har konstaterat att arbetstagarens bundenhet till arbetsplatsen under jourtjänstgöringen är tid som räknas in i arbetstiden, inte beredskapstid som lämnas utanför arbetstiden.

Om arbetstagaren är skyldig att vara beredd att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet, är det fråga om arbetstid i enlighet med definitionen på arbetstid i 3 §. Om arbetstagaren däremot inte är bunden till en uttrycklig plats, är det inte fråga om arbetstid, om inte beredskapen i verkligheten binder arbetstagaren till arbetsstället.

Även om arbetstagaren under sin beredskapstid inte är bunden till någon viss fysisk plats, kan bundenheten i verkligheten realiseras genom sådana villkor utifrån vilka arbetstagaren efter att ha kallats i arbete går till arbetsstället eller börja arbete inom en bestämd tid. Om denna tid är mycket kort, binder avtalet om beredskap i verkligheten arbetstagaren till en viss plats, eller arbetstagaren måste åtminstone vara i beredskap i den omedelbara närheten till arbetsplatsen. Då är det fråga om arbetstid enligt den allmänna bestämmelsen om arbetstid och inte beredskapstid under vilotid.

Högsta domstolen ansåg i ett fall som gällde en brandmans beredskapstid HD 2015:48 att beredskapstiden var arbetstid, när arbetstagaren skulle vara färdig att åka inom fem minuter från larm. Beredskapen att åka och den utrustning som arbetet förutsatte lämnade i verkligheten ingen möjlighet för arbetstagaren att vara annanstans än på brandstationen eller i dess omedelbara närhet. I fallet HD 2015:49 ansåg högsta domstolen i sin tur att beredskapen att åka inom 15 minuter under omständigheterna i fallet inte innebar att beredskapstiden skulle ha räknats in i arbetstiden. Arbetstagarna hade haft möjlighet att röra sig och utföra ärenden till exempel i kommuncentrum. De skulle också ha kunnat vistas och vila hemma. I dessa fall har bunden-

heten till arbetet en betydande roll när det bedöms om beredskapstiden räknas in i arbetstiden eller inte.

Europeiska unionens domstol ansåg i fall C-518/15 att den jourtid som en arbetstagare tillbringar i hemmet med en skyldighet att inställa sig hos arbetsgivaren inom åtta minuter från dennes telefonsamtal, vilket i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter, ska anses utgöra ”arbetstid”. I avgörandet beaktades att arbetstagarens skyldighet att vara fysiskt närvarande på den plats som arbetsgivaren anvisar och det tvång som begränsar arbetstagarens möjligheter att ägna sig åt personliga intressen och sociala aktiviteter.

Om arbetstagaren kallas i arbete under beredskapstiden, räknas den tid då arbete utförs in i arbetstiden.

Beredskapsskyldigheten ska alltid avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Samtidigt ska det avtalas om beredskapsersättning. Detta kan också avtalas i arbetsavtalet. Dessutom kan det överenskommas om beredskap särskilt i varje enskilt fall.

Beredskapen får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. Kravet på skälighet gäller både beredskapstidens längd och beredskapsperiodernas upprepning. Arbetstagaren ska också ha tillräckligt med sådan ledig tid som inte är förenad med bundenhet till arbetet i likhet med beredskapsskyldigheten. I tolkningspraxisen för den gällande lagen har arbetsrådet ansett att den tid med bundenhet till arbetet som baserade sig på beredskapstiden hade blivit för omfattande, när beredskapen inbegrep 50 procent av alla timmar (TN 1430-08).

I 2 mom. föreskrivs att det för beredskapstiden ska betalas ersättning till arbetstagaren och att arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om ersättningens storlek. I vilket fall som helst ska arbetstagaren känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms när ett avtal ingås. I ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens ledighet. När det bedöms hur begränsande beredskapen är, ska det till exempel beaktas hur snabbt arbetstagaren ska reagera på arbetskallelserna och hur sannolikt det är att arbetskallelserna under beredskapstiden avbryter arbetstagarens lediga tid.

Paragrafens 3 mom. motsvarar den gällande lagen. Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare inte vägra beredskap. Det är fråga om sådana arbeten som inte kan skjutas upp till en senare tidpunkt utan att äventyra liv, hälsa eller egendom. Sådana arbeten kan finnas bland annat inom sjukhustjänsterna, räddningsväsendet, polisen och vattenförsörjningen. Statstjänstemän i tjänsteförhållande och kommunala tjänsteinnehavare får inte vägra beredskap när deras uppgifter är av den arten att tryggheten av samhällets och dess medborgares livsviktiga intressen förutsätter det. När arbetstagare i arbetsavtalsförhållande förordnas att utföra arbetsuppgifter av denna typ, baserar sig beredskapsskyldigheten fortfarande på avtal. Genom arbets- och tjänstekollektivavtal kan fortfarande avtalas om beredskapsskyldighet i fråga om arbete av larmkaraktär samt ersättningar som betalas för det.

3 kap. **På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid**

I 3 kap. i lagen finns bestämmelser om lagbaserade arrangemang för ordinarie arbetstid. I lagens 5 § finns en allmän regel om arbetstid, i 6 § en bestämmelse om skiftarbete och i 7 § en bestämmelse om periodarbete. Dessutom finns i kapitlet bestämmelser om nattarbete och om arbetstiden för motorfordonsförare.

5 §. Allmän arbetstid. I paragrafen finns en allmän regel om ordinarie arbetstid. I 1 mom. föreskrivs om den maximala längden på ordinarie arbetstid per dygn och per vecka. Enligt momentet är den ordinarie arbetstiden högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Bestämmelsen utgör inte hinder för att låta utföra kortare arbetsdagar och begränsar inte heller förläggningen av arbetsdagarna till sex dagar. Bestämmelsen om veckovila tryggar däremot en veckoledighet på minst 35 timmar per vecka, så förläggningen av arbetsdagar på sju dagar kan komma i fråga endast exceptionellt.

I 2 mom. föreskrivs på samma sätt som i den gällande lagen om arbetsgivarens rätt att ordna arbetstiden som genomsnittlig, så att den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till 40 timmar under en utjämningsperiod på högst 52 veckor. Enligt bestämmelsen får den ordinarie dagliga arbetstiden inte överskrida åtta timmar, men arbete får utföras sex dagar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per vecka får således vara högst 48 timmar, så länge den enligt ett i förväg uppgjort utjämningschema för arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Tillämpningen av en genomsnittlig arbetstid enligt momentet förutsätter att ett utjämningschema för arbetstiden i enlighet med 29 § uppgörs. Schemat kan uppgöras för en tidsperiod på högst 52 veckor. Tidsperioden är inte bunden till kalenderår. Schemat ska uppgöras för minst den tidsperiod under vilket arrangemanget med genomsnittlig arbetstid i enlighet med momentet tillämpas.

6 §. Skiftarbete. I den gällande arbetstidslagen föreskrivs det om skiftarbete i kapitlet om natt- och skiftarbete. Eftersom skiftarbete är ett sätt att ordna den ordinarie arbetstiden, föreslås att bestämmelser om skiftarbete ska finnas i kapitlet om arrangemang för ordinarie arbetstid. I paragrafen anges en sådan definition på skiftarbete enligt vilken arbetsgivaren kan låta utföra nattarbete med stöd av 8 § 2 mom. 2 punkten och förkorta veckovilan med stöd av 25 § 3 mom.

I lagen ska inte föreskrivas förutsättningar för arbetets art för att skiftarbete ska få användas. Skiftarbete kan således tillämpas i allt slags arbete oberoende av bransch. Arbetsgivaren får därmed genom sitt beslut ordna arbetet i skift på det sätt som avses i 2 mom. I skiftarbete som baserar sig på paragrafen får ett skift vara högst åtta timmar långt. Enligt 34 § kan det i kollektivavtal avtalas om längre arbetsskift, så länge arbetstiden utjämnas till 40 timmar under den tillämpade utjämningsperioden. I skiftarbete som uppfyller förutsättningarna enligt 2 mom. är nattarbete enligt 8 § 2 mom. 2 punkten tillåtet och på det tillämpas paragrafens bestämmelser om nattarbete.

Enligt 2 mom. ska i skiftarbete skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Dessutom föreskrivs på samma sätt som i den gällande lagen att skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

Enligt artikel 2.5 i arbetstidsdirektivet avses med skiftarbete ett arbetstidsarrangemang där arbetstagarnas arbetsskift avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, eller en roterande arbetsgång. För att det ska vara fråga om skiftarbete ska arbetsuppgifterna för de arbetstagare som arbetar i olika skift vara liknande. Uppgifterna behöver dock inte vara helt identiska. De som arbetar i skift ska kunna utföra samma uppgifter och helheter av uppgifter.

Skiftarbete kan ordnas så att det inte behöver finnas lika många skift alla dagar i veckan. Skiften kan även börja vid olika tider på olika veckodagar. Skiftarbetet kan vara antingen kontinuerligt eller diskontinuerligt, så att arbetsdagarna arbetar olika tider under en viss period som består av dagar eller veckor.

7 §. Periodarbetstid. I de branscher som anges i paragrafen kan arbetsgivaren ordna arbetstiden i perioder av två eller tre veckor så att den under en period av två veckor är högst 80 timmar och på motsvarande sätt under en period av tre veckor högst 120 timmar. Skiftarbete är ett för arbetsgivaren tillgängligt alternativ till ett arrangemang som baserar sig på fast ordinarie arbetstid per dygn och per vecka i branscher och i arbete där arbetets art förutsätter ett smidigare sätt att ordna arbetstagarnas arbetstider.

Periodarbetet baserar sig på periodspecifik arbetstid som högst under den använda perioden utjämnas till det i paragrafen angivna maximiantalet arbetstimmar. Som i nuläget har den ordinarie arbetstiden per dygn eller vecka inte begränsats i det i paragrafen avsedda periodarbetet, utan den ordinarie arbetstiden kan antingen i perioder på två veckor vara högst 80 timmar eller i perioder på tre veckor vara högst 120 timmar. I periodarbete varierar längderna på arbetsskiftet eller åtminstone den ordinarie arbetstiden per vecka. Längden på enskilda arbetsskift begränsas dock genom bestämmelserna om dygnsvila och veckovila.

I 7 § i den gällande lagen finns en synnerligen detaljerad förteckning över arbeten och verksamheter där periodarbete är tillåtet enligt lagen. Förteckningen är uttömmande och som undantagsbestämmelse ska den tolkas snävt. Emellertid har man genom riksomfattande kollektivavtal kunnat avtala om införande av ett arrangemang med periodarbete även i andra uppgifter än de som anges i lagen.

Omdefinieringen av branscherna för periodarbete behövs i och med förändringarna i arbetslivet. Behovet av förnyelse ökas också av skrivsättet för den nuvarande förteckningen, som har lett till att valet av tillgänglig arbetstidsform på ett avgörande sätt har påverkats av i vilken inrättning eller i vilket företag arbetet utförs och inte det hurdant arbete eller hurdan verksamhet det är fråga om. Saken konkretiserades särskilt i arbetsrådets utlåtande TN 1454-13, där det ansågs att arbetet för en primärskötare som arbetade i ambulans inte kunde ordnas som periodarbete, eftersom arbetet inte utfördes på sjukhus eller hälsocentral.

I förteckningen i *1 mom.* fastställs fortfarande på ett uttömmande sätt i vilka arbeten arbetsgivaren genom sitt beslut kan välja periodarbete som arbetstidsform. De arbeten som nämns i periodarbetsförteckningen är av sådan art att arbete för kontinuiteten i funktionerna behöver utföras 24 timmar om dygnet sju dagar i veckan eller åtminstone den största delen av dygnet. Flera av de arbeten som nämns i förteckningen är förenade med tryggheten av funktioner som är ytterst viktiga med tanke på ett välfungerande samhälle. För de branscher som nämns i förteckningen är det typiskt att behovet av arbetskraft varierar så mycket under olika tider på dygnet att arbetet inte på ett naturligt sätt kan ordnas i form av skiftarbete.

Vid utarbetandet av periodarbetsförteckningen beaktades de periodarbetsbranscher som ingick i 7 § i den gällande lagen, men förteckningen formulerades mer allmänt så att den motsvarar behoven i det nuvarande och i det framtida arbetslivet. I periodarbetsförteckningen har beaktats artikel 17.3 i arbetstidsdirektivet, där det föreskrivs om de verksamheter och uppgifter där det kan göras avvikelser från direktivets bestämmelser om vilotider och nattarbete, förutsatt att ersättande vilotider tryggas.

Enligt *1 punkten* i förteckningen är periodarbete tillåtet i säkerhets-, bevaknings-, övervaknings- och trafikregleringsuppgifter, räddningsväsendets uppgifter samt i fångvård. Dessa uppgifter är anknutna till skyddande av människor, egendom och miljö samt tryggheten av kontinuiteten i samhället och dess funktioner. I statens säkerhets- och övervakningsuppgifter, såsom i polisväsendet, tullen och nödcentralerna samt fångvården, kan arbetet ordnas i form av periodarbete. Med räddningsväsendet avses här både brandväsendet och räddningsväsendet. Räddningsväsendet omfattar också befolkningsskyddsuppgifter.

Periodarbetstid kan tillämpas i arbetet för både väktare hos bevakningsrörelser och väktare som är anställda vid industrianläggningar. Arbetet kan ordnas i form av periodarbete även i trafikregleringsuppgifter inom landsvägs-, järnvägs-, sjö- och flygtrafiken. Även de stödåtgärder som de ovannämnda uppgifterna direkt förutsätter kan enligt 8 punkten i förteckningen ordnas som periodarbete.

För uppgifterna enligt 2 punkten i förteckningen är det karakteristiskt att arbete utförs genom arbetstidsarrangemang som ska omfatta den största delen av dygnet eller att arbetet är oregelbundet indelat i olika tider på dygnet, såsom natten och dygnets tidiga timmar. Periodarbete är tillåtet i pressarbete samt i redaktionell produktion och sändning radio- och teveprogram. Det är också möjligt att tillämpa periodarbete i sådan produktion av webbinnehåll som kan jämföras med ovannämnda. Avsikten med regleringen är bland annat att möjliggöra nyhetsförmedling i realtid. På samma sätt som i den gällande lagen kan periodarbetstid också användas i filmproduktion.

Periodarbete kan tillämpas även i posttjänster och i teletjänster som kräver nattarbete. Med posttjänster avses regelbunden insamling, sortering, transport och utdelning av brevförändelser och postpaket. Posttransporter kan på motsvarande sätt också ordnas som periodarbete enligt 4 punkten i momentet.

Tryggandet av elektroniska datatrafiknät och datatrafiksystem förutsätter i sin tur att verksamhet sker dygnet runt. Underhållsuppgifter som gäller myndigheternas kommunikationsnät anknyter också till verksamheterna enligt 1 punkten i förteckningen.

Enligt 3 punkten är periodarbete tillåtet i familjedagvård enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018) och i andra tjänster inom småbarnspedagogik som förutsätter nattarbete. För dessa uppgifter är det typiskt att behovet av arbetskraft varierar. Småbarnspedagogik på daghem kan ordnas som periodarbete, när daghemmets verksamhet förutsätter arbete efter klockan 23 eller före klockan 6.

Arbetet kan också ordnas som periodarbete i social-, hälso- och veterinärtjänster som är tillgängliga den största delen av dygnet. Verksamheten infaller den största delen av dygnet när den i typiska fall varar över 12 timmar dagligen.

Bestämmelser om socialtjänster finns bland annat i socialvårdslagen (1301/2014). Periodarbete kan tillämpas i socialtjänster när verksamhet bedrivs den största delen av dygnet. Således lämnas de former av socialtjänster där verksamhet endast bedrivs dagtid utanför tillämpningsområdet för periodarbete. Under de ovan avsedda förutsättningarna kan periodarbete tillämpas till exempel på servicehem för äldre och vid bostäder för personer med funktionsnedsättning samt i hemvårdstjänster. Även arbete vid förläggningar för asylsökande, skolhem och motsvarande funktioner kan ordnas som periodarbete.

Bestämmelser om hälsotjänster finns bland annat i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) och i förordningar som utfärdats med stöd av den. Periodarbete kan tillämpas i hälso- och sjukvårdstjänster oberoende av var tjänsten produceras, till exempel på sjukhus, hälsocentraler, läkarcentraler eller hemma hos kunden. Även sjuktransporter och primärvård får ordnas som periodarbete. För att arbetstiden ska få ordnas i perioder förutsätts att verksamhet bedrivs den största delen av dygnet.

Periodarbete kan också användas för de nödvändiga stödfunktioner som krävs för de uppgifter och funktioner som avses i denna punkt. Sådana kan vara till exempel laboratorietjänster, institutvård, instrumentvård, apotekstjänster och måltidstjänster till den del som de är nödvändiga för de funktioner som avses i punkten.

Enligt 4 punkten i förteckningen kan vid person- och godstransporter samt vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar arbetet ordnas i form av periodarbete, på samma sätt som enligt den gällande lagen. Det är också möjligt att utföra periodarbete inom landsvägs-, järnvägs och flygtrafik. Transportarbete kan ordnas som periodarbete även i företag inom industrin och handeln. Således är det inte enbart fråga om arbete som utförs i transportföretag. Bilförarnas befattningsbeskrivning inbegriper ofta lastnings- och lossningsarbete samt i mindre grad även underhålls- och kontrolluppgifter och andra uppgifter. Trots de anknyttande uppgifterna kan förarens arbete till alla delar ordnas som periodarbete.

På samma sätt som i den gällande lagen är det enligt 5 punkten också möjligt med periodarbete vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen. På motsvarande sätt som i den gällande regleringen är periodarbete enligt 6 punkten tillåtet på mejerier.

Enligt 7 punkten i förteckningen kan arbetet ordnas som periodarbete i inkvarterings-, förplägnads- och kulturtjänster samt lägerverksamhet. Inkvarterings- och förplägnadsrörelser som avses i punkten är åtminstone de rörelser som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet (308/2006). Enligt den gällande lagen omfattas också konst- och nöjesetablissemang av bestämmelsen om periodarbete. Med kulturtjänster i förslaget hänvisas till motsvarande tjänster, som till exempel teatrar, operor, biografer och nöjesparker. Lägerverksamhet ordnas till exempel av kommuner, församlingar, idrottsföreningar och diverse föreningar.

Enligt 8 punkten i förteckningen kan arbete ordnas som periodarbete i nödvändiga stödfunktioner som krävs för de uppgifter och funktioner som avses i 1—7 punkten. Det är fråga om sådana stödfunktioner som utgör en förutsättning för kontinuiteten i de funktioner som avses i 1 mom.

Tillämpning av periodarbetstid är också möjligt när regionförvaltningsverket med stöd av 39 § beviljar tillstånd att tillämpa periodarbetstid även i andra än i 7 § avsedda uppgifter. Tillstånd kan beviljas när det är nödvändigt på grund av arbetstidsarrangemangen. I tillståndet ska fastställas villkor för tillämpningen av periodarbetet.

Även genom riksomfattande kollektivavtal som avses i 34 § kan fortfarande avtalas om tillämpning av periodarbete i arbeten som inte nämns i förteckningen i momentet.

Enligt 2 mom. kan periodarbetstiden ordnas som genomsnittlig så att den ordinarie arbetstiden under två treveckorsperioder eller tre tvåveckorsperioder, dvs. under sex veckor utjämnas till högst 240 timmar. Ett sådant arrangemang kan vara motiverat för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna. På samma sätt som enligt den gällande lagen är ett sådant arrangemang förenat med en begränsning, så att den ordinarie arbetstiden inte under någon period av tre veckor får överstiga 128 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 88 timmar. Tillämpningen av en genomsnittlig ordinarie arbetstid enligt momentet förutsätter att ett utjämningschema för arbetstiden i enlighet med 29 § uppgörs.

8 §. Nattarbete. I paragrafen definieras nattarbete och föreskrivs om begränsningar och förutsättningar för utförande av nattarbete. I arbetstidsdirektivet förutsätts att som nattarbete nationellt definieras en period om minst sju timmar, som omfattar perioden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00. I arbeten enligt artikel 17.3 i arbetstidsdirektivet eller inom de branscher till vilka det hänvisas i den punkten kan avvikelser göras förutom från vilotider även från artikeln om nattarbete. På motsvarande sätt får man i periodarbete enligt 7 § avvika från gränsen på åtta timmar för den nattarbetandes ordinarie arbetstid. När dessa arbetstidsarrangemang till-

lämpas ska arbetsskiften utjämnas till högst åtta timmar för varje period eller utjämningsperiod.

Nattarbete är enligt *1 mom.* även framöver arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6. Genom riksomfattande kollektivavtal kan emellertid i fortsättningen avvika från förläggningen av nattarbete, inom de ramar som direktivet tillåter. Bestämmelser om detta finns i 34 §.

I *2 mom.* föreskrivs om situationer där nattarbete får utföras regelbundet. Begränsningarna för nattarbete enligt momentet ska således i fortsättningen inte längre gälla tillfälligt nattarbete. Tillfälligt nattarbete är således möjligt i en situation där arbetsgivarens normala verksamhet i och för sig bedrivs dagtid, men det för arbetsgivaren uppkommer ett sporadiskt behov att låta utföra arbete under nattid. Det kan till exempel vara fråga om en situation där en videoförhandling på grund av tidsskillnad exceptionellt måste ordnas nattid. Däremot kan arbetsgivarens ordinarie verksamhet inte ordnas nattid, om inte de förutsättningar som anges i paragrafen uppfylls.

Det föreslås att den förteckning som ingår i den gällande lagen förenklas så att de platser där nattarbete får utföras inte längre specificeras till alla delar. Däremot anges i förteckningen de arbeten och branscher där nattarbete kan anses godtagbart med tanke på samhällets funktion, även om förhållningssättet annars är restriktivt när det gäller att tillåta nattarbete.

Enligt *2 mom. 1 punkten* får nattarbete utföras i uppgifter och funktioner som på det sätt som anges i 7 § får ordnas i form av periodarbete. I den nämnda paragrafen är uppgifterna i stor utsträckning sådana att de behöver utföras oberoende av tiden på dygnet. Således är utförandet av nattarbete alltid tillåtet vid periodarbete. Dessutom kan arbete utföras som nattarbete i de uppgifter som avses i 7 § även när arbetsgivaren inte ordnat arbetstagarnas ordinarie arbetstid i form av periodarbete.

Enligt *2 punkten* får nattarbete även utföras vid skiftarbete. I fortsättningen kan nattarbete utföras i allt skiftarbete, oberoende av om arbetet ordnats i två, tre eller flera skift. Således är nattarbete tillåtet också när arbete utförs i två skift, till exempel på 12 timmar. Till denna del är det fråga om större frihet än i den gällande lagen.

Nattarbete kan också utföras i sådant service- och reparationsarbete som är nödvändigt för att hålla i gång företagets, sammanslutningens eller stiftelsens normala verksamhet. Om detta finns en bestämmelse i *3 punkten*. Bestämmelsen möjliggör utförande av nödvändiga reparationer och serviceåtgärder vid en tidpunkt som är mest ändamålsenlig för företaget. Sådana åtgärder är bland annat service och reparation av företagets produktionsmedel.

Enligt *4 punkten* kan nattarbete utföras regelbundet i arbete som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet på arbetsplatsen. Som sådana kan betraktas arbetsuppgifter som till exempel på grund av buller, damm eller annan störning som arbetet orsakar stör utförandet av det normala arbetet. Dessutom kan säkerheten i arbetet för arbetstagarna eller kundernas säkerhet kräva att arbetet utförs nattid.

Enligt *5 punkten* är nattarbete möjligt i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator, andra trafikleder och flygfält samt trafikmedel. Punkten kan också tillämpas på underhålls- och renhållningsarbete på tåg, spårvagnar och metrotåg.

Nattarbete kan enligt *6 punkten* utföras på apotek och med stöd av *7 punkten* på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen.

Enligt 8 punkten är nattarbete med arbetstagarens samtycke tillåtet i bagerier. Arbetstagarens samtycke behövs dock inte för arbete som utförs mellan klockan fem och klockan sex. Punkten motsvarar den gällande lagen.

På motsvarande sätt som enligt den gällande lagen får nattarbete med stöd av 9 punkten med arbetstagarens samtycke utföras i brådskanke sånings- och skördarbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp.

Enligt 34 § har riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar rätt att genom kollektivavtal avtala om uppgifter vilka får utföras som nattarbete. Även regionförvaltningsverket kan enligt 39 § bevilja dispens att regelbundet utföra nattarbete i arbete som på grund av verksamhetens art måste utföras på natten och som inte utan svårigheter kan utföras enbart dagtid.

Enligt 3 mom. är arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare som regelbundet arbetar minst fyra timmar mellan klockan 24 och 07 dock högst tio timmar under en 24-timmarsperiod. Bestämmelsen motsvarar artikel 7 i vägarbetsdirektivet.

Enligt 4 mom. ska arbetsgivaren på begäran av arbetarskyddsmyndigheten underrätta myndigheten om nattarbete som utförs regelbundet. Bestämmelsen stämmer överens med artikel 11 i arbetstidsdirektivet och motsvarar den gällande regleringen.

I 5 mom. föreskrivs om maximiantalet på varandra följande nattskift i periodarbete och kontinuerligt skiftarbete. Enligt momentet får en arbetstagarare enligt arbetsskiftsförteckningen hållas i nattarbete under högst fem på varandra följande arbetsskift. Därefter ska arbetstagararen ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar. Bestämmelsen avviker från bestämmelsen i den gällande lagen, där sju på varandra följande nattskift tillåts. Ändringen grundar sig på utredningar om nattarbetets konsekvenser när det gäller arbetstagararnas olycksfallsrisker och arbetshälsa. Dessutom finns i bakgrunden artikel 12 i arbetstidsdirektivet enligt vilken medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som behövs för att se till att nattarbetande har ett hälso- och säkerhetsskydd som motsvarar arten av deras arbete. Utöver fem på varandra följande nattskift får arbetsgivaren i undantagsfall som mertids- eller övertidsarbete med arbetstagararens samtycke som ska ges för varje gång låta arbetstagararen utföra högst två nattskift. Detta samtycke är separat i förhållande till det samtycke som avses i 17 §.

I momentet definieras också nattskift. Det är fråga om nattskift när minst tre timmar av arbetsskiftet utförs mellan klockan 23 och klockan 6. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen.

Enligt 6 mom. får genom förordning av statsrådet utfärdas bestämmelser om eller i kollektivavtal som avses i 34 § avtalas om särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten där arbetstiden får vara högst åtta timmar under en sådan 24-timmarsperiod då arbetstagararen utför nattarbete. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen och överensstämmer med artikel 8 b i arbetstidsdirektivet.

9 §. Dygnsarbetstiden för motorfordonsförare. I paragrafen finns bestämmelser om den totala arbetstiden per dygn för motorfordonsförare, som förutom körningar också består av annat arbete utöver den egentliga arbetsuppgiften, såsom lossning och lastning. I EU:s kör- och vilotidsförordning anges däremot maximala körtider för dem som omfattas av förordningens tillämpningsområde. Därmed kan arbetstiden för de förare som omfattas av förordningen utgöras av högst 9 timmars (under vissa förutsättningar 10 timmars) körtid och dessutom av en arbetstid på 11 timmar per dygn i enlighet med 1 mom., så att de tillåtna körtiderna inte överskrider.

Arbetstiden för de förare som faller utanför förordningens tillämpningsområde bestäms däremot uteslutande enligt denna paragraf. Arbetstiden enligt momentet får vara 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan. Bestämmelsen motsvarar 8 § 1 mom. i den gällande arbetstidslagen.

På motsvarande sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 2 mom. att arbetstiden per dygn för en motorfordonsförare får förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den period av 48 timmar som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

Fordonsförarens arbetstid får ordnas enligt de principer som anges i 5 §, som skiftarbete i enlighet med 6 § eller som periodarbete i enlighet med 7 § och då får arbetstiden inte överskrida de periodspecifika maximitiderna för ordinarie arbetstid.

4 kap. **På avtal grundad ordinarie arbetstid**

I kapitlet föreskrivs om avtalsbaserade arrangemang för ordinarie arbetstid som kan grunda sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal eller avtal som ingås på arbetsplatsen. I kapitlet finns också bestämmelser om flextid, utökad flextid och arbetstidsbank.

10 §. På kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid. I branschspecifika kollektivavtal har i omfattande mån avtalats om arrangemang för ordinarie arbetstid. Dessutom har genom kollektivavtalsbestämmelser som berättigar lokala parter avtalsrätt överförts på arbetsplatsnivå. Enligt den gällande lagen har man också genom arbetsgivarspecifika kollektivavtal kunnat avtala om arrangemang för ordinarie arbetstid.

I denna proposition föreslås det att bestämmelserna om möjligheter att avtala på ett avvikande sätt genom kollektivavtal ska finnas samlade i ett eget kapitel. Således föreskrivs i 8 kap. också om rätten att genom kollektivavtal avtala om arrangemang för ordinarie arbetstid. I kapitlet finns bestämmelser om iakttagande av sådana kollektivavtalsbestämmelser dels på grundval av den bindande verkan som föreskrivs i lagen om kollektivavtal och del på grund av den allmänt bindande verkan som föreskrivs i arbetsavtalslagen. I kapitlet om avtalsbaserad ordinarie arbetstid finns till denna del endast en hänvisningsbestämmelse till 8 kap.

11 §. Ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I paragrafen finns bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om den ordinarie arbetstidens längd per dygn och per vecka, när ett arbetstidsarrangemang enligt den allmänna regeln i 5 § iakttas. Det är fråga om lagbaserade lokala avtal om ordinarie arbetstid. Till sina principer motsvarar bestämmelserna regleringen i 12 § i den gällande arbetstidslagen.

Arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om längre ordinarie arbetstid per dygn och per vecka begränsas dock av bestämmelserna om den maximala arbetstiden i ett kollektivavtal som eventuellt tillämpas på anställningsförhållandet. Enligt paragrafen har arbetsgivaren och arbetstagaren rätt att avtala om den ordinarie arbetstiden inom de gränser som anges i denna paragraf endast om inte något annat följer av bestämmelserna om avtalande av ordinarie arbetstid i det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Med kollektivavtal hänvisas här till kollektivavtal som iakttas på basis av både så kallad normalt bindande verkan och allmänt bindande verkan.

I de anställningsförhållanden på vilka inte tillämpas kollektivavtal kan den ordinarie arbetstiden genom lokala avtal med avvikelse från 5 § ordnas inom de gränser som paragrafen tillåter.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst två timmar. Det är alltså möjligt att avtala om utförande av en 10 timmars arbetsdag som ordinarie arbetstid. Å andra sidan föreslås en bestämmelse om att den ordinarie arbetstiden per vecka inte får överstiga 48 timmar. Genom bestämmelsen möjliggörs således att arbetstiden per dygn förlängs med två timmar fyra dagar i veckan. På motsvarande sätt som det föreskrivs i 5 § 2 mom. kan arbetstiden fördelas över sex dagar så att arbetstiden per vecka är högst 48 timmar.

Den i paragrafen avsedda förlängningen av arbetstiden per dygn eller per vecka baserar sig på ett arrangemang med genomsnittlig ordinarie arbetstid. Enligt paragrafen ska den ordinarie arbetstiden utjämnas till högst 40 timmar i veckan under en period av högst fyra månader, vilket motsvarar den längsta möjliga beräkningsperiod som föreskrivs i arbetstidsdirektivet. Utjämningsperioden är lika lång som uppföljningsperioden för flextid enligt 12 § och utjämningsperioden för utökad flextid i enlighet med 13 § och maximiantalet arbetstimmar i enlighet med 18 §. För utjämningsperioden ska uppgöras ett utjämningschema enligt 29 §.

Parter i ett avtal enligt paragrafen är arbetsgivaren och en enskild arbetstagare. Enligt paragrafen kan en företrädare för arbetstagarna alltså inte vara avtalspart utan arbetstagarens befullmäktigande. Ett avtal om genomsnittlig ordinarie arbetstid kan vara i kraft tills vidare eller för viss tid. Ett avtal kan också ingås separat för varje gång. Enligt 2 mom. ska ett avtal som gäller tills vidare och ett tidsbestämt avtal för minst två veckor upprättas skriftligt, för att undvika oklarheter.

Enligt 3 mom. kan ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden för arbetstiden. Dessutom föreskrivs att ett tidsbestämt avtal för längre tid än ett år får fyra månader efter att det ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

12 §. Flextid. Bestämmelsen om flextid motsvarar i huvuddrag de gällande bestämmelserna. Ett flextidsarrangemang är ett arrangemang för förläggning av arbetstiden och de dagliga rasterna, där arbetstagaren har rätt att självständigt bestämma om förläggningen av arbetstiden inom de överenskomna gränserna. System med flextid används i stor utsträckning. Genom de föreslagna bestämmelserna möjliggörs att flextid kan användas smidigare än i nuläget. Tillämpningen av flextid lämpar sig i synnerhet för sådana arbeten där arbetstagarens arbetsuppgifter inte förutsätter att arbetstagaren är närvarande på arbetsplatsen under hela arbetsdagen.

I paragrafen föreskrivs om ett arrangemang för flextid, så att arbetstagaren inom överenskomna gränser får bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. När flextid används kan arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas. Även vid tillämpning av flextid får den ordinarie arbetstiden vara i genomsnitt högst 40 timmar i veckan.

På samma sätt som enligt den gällande lagen baserar sig införandet av ett arrangemang för flextid enligt 1 mom. på ett avtal som ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Även om införandet av flextid avtalas med varje arbetstagare, följer av kravet på opartiskt bemötande enligt 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen att arbetstagare ska bemötas opartiskt i fråga om arrangemang för flextid. När arbetsgivaren är skyldig att tillämpa samarbetslagstiftning, ska dessutom införandet av flextid och dess villkor förhandlas med personalen, när personal- och utbildningsplanen behandlas.

Enligt momentet får ett avtal ingås oberoende av bestämmelserna om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning i det kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet. Å andra sidan har parterna i arbets- och tjänstekollektivavtal enligt 34 § behörighet att avtala om de flexgränser och det maximum som iakttas vid flextid samt om uppföljningsperiodens längd

på ett sätt som avviker från de gränser som anges i paragrafen. I paragrafen föreskrivs om en lagbaserad flextid som alltid kan införas. Om det i det tillämpade kollektivavtalet har avtalats om flextid i större omfattning än gränserna enligt 2 mom., kan sådan flextid införas om kollektivavtalets bestämmelser om flextid iakttas.

I momentet föreskrivs om minimiinhållet i ett avtal om flextid. När ett flexsystem införs, ska det åtminstone avtalas om den fasta arbetstiden, dvs. den tid då arbetstagaren inte kan flexa. Den fasta arbetstiden ska vara kontinuerlig. I avtalet ska arbetsgivaren och arbetstagaren också komma överens om flexgränserna per dygn och förläggningen av flextiden, förläggningen av raster och vilotider samt maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Enligt 2 mom. får flextiden vara högst fyra timmar. Således föreslås det att flexgränsen höjs från tre timmar till fyra timmar. På detta sätt utökas den flexibilitet vid förläggningen av arbetstiden som arbetstagaren har. Genom avtal om flextid avtalas om fast arbetstid samt antalet flexmöjligheter och arbetstagarens möjlighet att utnyttja den dagliga flextiden. Flexmöjligheten kan i sin helhet förläggas till arbetsdagens början eller till tiden efter att den fasta arbetsdagen avslutats, eller så att flexmöjlighet finns både i början och i slutet av dagen. Det är också möjligt att avtala om förläggningen av flextiden så att arbetstagaren har möjlighet att dela in arbetsdagen i två delar till exempel så att det finns ett avbrott mellan den fasta delen av arbetsdagen och arbete som utförs senare. Det kan till exempel avtalas att flexmöjlighet finns mellan klockan 20 och 22 och inte endast direkt efter att den normala arbetstiden avslutats. Bestämmelsen underlättar sammanjämkningen av arbetet och familjerelaterade skyldigheter speciellt när barnen är små.

Enligt momentet får maximum, dvs. arbetstidssaldot, inte överskrida 60 timmar när uppföljningsperioden på fyra månader upphör. Uppföljningsperioden på fyra månader är densamma som utjämningsperioden för maximiarbetstiden i enlighet med 18 §. Under uppföljningsperioden får arbetstidssaldot vara 60 timmar eller högre, så länge överskridningen sjunker till tillåtna maximum när perioden upphör. I praktiken innebär detta att arbetsgivaren inte kan förutsätta timmar som överskrider den fasta arbetstiden mot slutet av uppföljningsperioden, eller om arbete måste utföras då, ska arbetsgivaren ge förordnande om övertidsarbete. Övertidstimmar räknas inte in i arbetstidssaldot. Underskridningarna får i sin tur uppgå till högst 20 timmar då uppföljningsperioden på fyra månader upphör.

Utjämnningen av arbetstidssaldot till maximum kan också förutsätta extra ledigheter på det sätt som föreslås i 3 mom. Detta förutsätter ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren. Dessutom föreskrivs att arbetsgivaren, när arbetstagaren begär det, ska försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att överskridningarna minskas med ledighet, ska det eftersträvas att ledigheten ges som hela dagar, när det med beaktande av arbetstidsarrangemangen är möjligt och arbetstagaren framfört ett sådant önskemål.

Enligt 34 § kan det genom kollektivavtal mellan riksomfattande parter avtalas om maximum. Genom kollektivavtal kan också avvika från utjämningsperioden på fyra månader och volymen av överskridningar och underskridningar av arbetstidssaldot. Vid aytal om maximum för arbetstidssaldot ska bestämmelsen om maximiarbetstid i 18 § beaktas. Även alla timmar som utförts inom flextidssystemet ska beaktas i maximiarbetstiden. I flextidssystemet bestäms mer- och övertidstimmar på det sätt som anges i 5 kap.

Enligt 4 mom. kan ett avtal om flextid som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör samtidigt som uppföljningsperioden för arbetstiden. Dessutom föreskrivs i momentet

att ett tidsbestämt avtal om flextid för längre tid än ett år får fyra månader efter att det ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

13 §. Utökad flextid. I paragrafen föreskrivs om arbetsgivarens och arbetstagarens möjlighet att avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flextid. Syftet med den utökade flextiden är att svara mot de förändrade behoven av flexibilitet, särskilt i krävande sakkunnigarbete. Det huvudsakliga tillämpningsområdet för utökad flextid är informationsarbete vars kärninnehåll är mottagande och hantering av information samt framtagning av ny information. Utökad flex-tid kan också användas i sådant arbete av annan typ som inte är bundet till en viss tid eller ett visst ställe där arbetet måste utföras. Avtal om utökad flextid får inte ingås i uppgifter där arbetsgivaren i regel bestämmer tiden och platsen för utförandet av arbetet. Sådana uppgifter är till exempel uppgifter som inbegriper kundservice i arbetsgivarens lokaler och uppgifter där arbetet är bundet till rörelsens öppettider.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt *1 mom.* med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning avtala om tillämpning av utökad flextid i uppgifter där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. Således kommer sådana uppgifter i fråga som huvudsakligen inte är bundna till en viss tid på dygnet, en viss dag i veckan eller ett visst arbetsställe. Användningsområdet för utökad flextid omfattar till exempel sådant informationsarbete som i princip övervakas, men där arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att utförandet av arbetet huvudsakligen kan ske och förläggas på det sätt som arbetstagaren bestämmer. I stället för noggrann förläggning av arbetstiden kan arbetsgivaren fastställa uppgifterna och målen för uppgifterna, medan arbetstagaren huvudsakligen själv kan bestämma stället och tidpunkterna för utförandet av arbetet. Ett arbetstidsarrangemang med utökad flextid kan till exempel iakttas i försäljningsarbete. Då kan tidtabellen för arbetstagarens uppgifter bestämmas utifrån kundavtal och kundernas behov, men också då ska arbetstagaren själv huvudsakligen kunna bestämma tidtabellen för utförandet av arbetet.

I avtal om utökad flextid kan enligt *1 mom. 1 punkten* avtalas om de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid. Utgångspunkten är att arbete utförs endast vardagar. Det kan också avtalas om att arbete utförs fler än fem dagar i veckan, eller på motsvarande sätt att arbete utförs till exempel endast fyra dagar i veckan.

I avtalet ska enligt *2 punkten* avtalas om förläggning av veckovilan. Genom avtalet kan till exempel söndagar uteslutas från förläggningen av arbetstiden och då vet arbetsgivaren att arbetstagaren alltid har veckovila på söndag. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala om att arbetstagaren kan arbeta alla dagar i veckan. Då ska arbetsgivaren utifrån de uppgifter som arbetstagaren enligt *32 § 2 mom.* ska lämna följa att veckoledigheten förverkligas och vid behov ingripa i arbetstagarens förläggning av arbetstiden. Sistahandsalternativet är att arbetsgivaren måste säga upp avtalet om utökad flextid.

Vid utökad flextid kan enligt överenskommelse också utföras söndagsarbete. Ersättningen fastställs utifrån huruvida arbetstagaren har möjlighet att fritt besluta om förläggning av arbetstid på söndagar. Om arbetstagaren fritt får välja om han eller hon utför arbetet på en vardag eller på en söndag, betalas normal lön för det arbete som utförts på en söndag. Om arbetsgivaren förutsätter att arbete utförs på en söndag, ska ersättning för söndagsarbete enligt *20 §* alltid betalas för arbetet.

Vid avtal om utökad flextid kan det enligt *3 punkten* också avtalas om en eventuell andel fast arbetstid. Arbetsgivaren kan ha ett behov av att tidvis förutsätta att arbetstagarna är närvarande eller kan nås. Detta utgör inte något hinder för tillämpning av utökad flextid, så länge den tid som arbetstagaren får förlägga omfattar minst hälften av arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Den fasta arbetstiden kan vara en del av dagen eller till exempel en viss dag i veckan. Det får inte avtalas att fast arbetstid i den utökade flextiden förläggs till tiden mellan klockan 23 och 06.

Eftersom avtalet om utökad flextid enligt 3 mom. kan sägas upp, ska enligt 2 mom. 4 punkten vid avtal om utökad flextid också avtalas om den arbetstid som tillämpas i anställningsförhållandet, om avtalet om utökad flextid upphör att gälla. Om det inte avtalats om den arbetstid som iakttas i stället för utökad flextid, är utgångspunkten att den allmänna arbetstiden enligt arbetstidslagen eller kollektivavtalet i så fall iakttas i anställningsförhållandet.

Vid utökad flextid ska arbetstagarens uppgifter vara sådana att de kan utföras annanstans än på arbetsgivarens egentliga driftställe. Arbetstagaren kan vid utökad flextid huvudsakligen självständigt bestämma sitt arbetsställe. Utökad flextid kan inte tillämpas i uppgifter där det förutsätts att arbetstagaren kontinuerligt eller huvudsakligen är närvarande på arbetsplatsen. Som arbetstidsform lämpar sig utökad flextid till exempel inte för kundserviceuppgifter som är bundna till en viss plats. Å andra sidan utgör det att arbetstagaren emellanåt arbetar på arbetsplatsen, även om arbetstagaren fritt får välja sitt arbetsställe, inte något hinder för tillämpning av utökad flextid. För team som arbetar fritt och självständigt kan det till exempel i praktiken vara lättast att träffas på arbetsplatsen och använda arbetsgivarens lokaler.

Avtalet om utökad flextid fungerar som en i 30 § avsedd arbetsskiftsförteckning.

I 2 mom. föreskrivs om den genomsnittliga arbetstiden per vecka, som får vara i genomsnitt högst 40 timmar under en period av fyra månader. Den utökade flextiden ökar inte arbetstagarens arbetstid, utan möjliggör friare förläggning av arbetstiden under utjämningsperioden. Om avtalet om utökad flextid tillåter att flera dagar är lediga, kan arbetstagaren till exempel emellanåt arbeta längre dagar och på motsvarande sätt ha längre lediga perioder. Utökad flextid får inte användas vid utförande av regelbundet nattarbete ens då när det är fråga om en uppgift som annars tillåts i 8 §. Bestämmelser om detta finnas i 1 mom. 3 punkten.

Enligt 3 mom. ska ett avtal om utökad flextid upprättas skriftligt. Dessutom föreskrivs i momentet om uppsägning av avtalet. Vardera avtalsparten får säga upp avtalet så att det upphör i slutet av den period som följer på utjämningsperioden. Utökad flextid är en arbetstidsform som förutsätter förtroende. Därför kan ett arbetstidsvillkor om utökad flextid sägas upp av båda parterna, om vilken som helst part anser att det inte längre finns förutsättningar för utökad flextid. Till denna del är det inte fråga om uppsägning av ett arbetsavtal enligt 7 kap. i arbetsavtalslagen, utan det är fråga om uppsägning av avtalet om villkoret på utökad flextid.

Enligt 34 § 4 mom. kan det genom riksomfattande kollektivavtal avtalas närmare om frågor kring tillämpning av utökad flextid. Genom kollektivavtal får dock inte användningen av utökad flextid begränsas.

14 §. Arbetstidsbank. Det är en ny paragraf och där föreskrivs om en lagbaserad arbetstidsbank. Med arbetstidsbank avses möjlighet att spara och kombinera arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser om arbetstidsbanker. Arbetstidsbanker inom olika branscher skiljer sig avsevärt från varandra till sin funktion och karaktär. En del arbetstidsbanker påminner om arbetstidssystem som baserar sig på genomsnittlig ordinarie arbetstid med utjämnings scheman. Till dem kan också överföras timmar av ordinarie arbetstid. Å andra sidan finns det också på kollektivavtal baserade arbetstidsbanker dit ordinarie arbetstid inte kan överföras. Avsikten med den arbetstidsbank som föreslås i propositionen är inte att vara ett arbetstidssystem som utjämnas, eftersom en sådan arbetstidsbank delvis skulle vara ett ar-

rangemang som överlappar med lagstadgade eller i kollektivavtal överenskomma arrangemang för genomsnittlig arbetstid.

I paragrafen finns bestämmelser om en lagbaserad arbetstidsbank om vars införande kan avtalas oberoende av om arbetsgivaren på basis av normal eller allmänt bindande verkan ska iakttä ett kollektivavtal eller inte. En lagbaserad arbetstidsbank är alltså ett alternativ i de situationer där det i ett för arbetsgivaren bindande kollektivavtal finns bestämmelser om arbetstidsbank. Om ett i kollektivavtalet avsett arrangemang införs på arbetsplatsen, ska på det tillämpas uteslutande kollektivavtalets bestämmelser i frågan. På motsvarande sätt tillämpas på en lagstadgad arbetstidsbank uteslutande bestämmelserna i denna paragraf. Om arbetsplatsen vid ikraftträdandet av denna lag har en på kollektivavtal baserad arbetstidsbank, förutsätter införandet av den lagstadgade arbetstidsbanken att den bank som användes tas ur bruk innan en ny bank inrättas. Detta beror på att en lagstadgad arbetstidsbank enligt ordalydelsen i 34 § 4 mom. kan tas i bruk i stället för en i kollektivavtalet avsedd arbetstidsbank.

Enligt 1 mom. får arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en sådan inte har valts, ett i 13 kap. 3 § avsett förtroendeombud, någon annan företrädare för personalen eller personalen eller en personalgrupp tillsammans avtala om införande av en arbetstidsbank. Arbetstidsbanken inrättas för hela personalen eller en personalgrupp. Införande av en arbetstidsbank ska avtalas skriftligt.

Ett avtal om införande av en arbetstidsbank eller något annat avtal om arbetstidsbank som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för de arbetstagare som företrädaren anses företräda antingen på basis av sin ställning eller på basis av befullmäktigande som personen gett. Ett avtal som ingåtts av en personalgrupp är bindande för de arbetstagare som ingår i personalgruppen och ett avtal som personalen ingått tillsammans är bindande för hela personalen.

I 2 mom. föreskrivs om minimiinnehållet i ett avtal om arbetstidsbank. Det är nödvändigt att avtala om minimiinnehållet för att arbetstidsbanken ska kunna utnyttjas i praktiken. Arbetsgivaren och personalen bör vid avtal om arbetstidsbank också beakta de minimikrav som följer av lönegarantilagen (866/1998) och som ett system med arbetstidsbank ska uppfylla för att lönegarantisystemet ska trygga arbetstagarens på arbetstidsbaserade fordringar vid arbetsgivarens eventuella insolvens.

I avtalet ska enligt 1 punkten specificeras de poster som kan sparas i arbetstidsbanken. Genom avtal får inte avtalas om andra än i 3 mom. avsedda poster. Dessutom ska i avtalet enligt 2 punkten ingå ett villkor om gränserna för sparandet.

Maximivolymen ska alltid beräknas enligt arbetstagarens verkliga arbetstid, för att arbetstagaren vid arbetsgivarens eventuella insolvens inte ska förorsakas oskäligt stora förluster. Av arbetstagarens på arbetstidsbank baserade fordringar tryggar lönegarantisystemet högst ett belopp som motsvarar arbetstagarens lön för sex månader.

I händelse av att avtalet senare inte längre motsvarar parternas behov, ska i avtalet enligt 3 punkten avtalas om på vilket sätt arbetstidsbanken upphör och vad som händer med den tid som då har sparats in i arbetstidsbanken. Om parterna trots allt inte har avtalat om förfarande för att ta arbetstidsbanken ur bruk, ska den tid som sparats i arbetstidsbanken ges som ledighet med lön eller ersättas i pengar på basis av arbetstagarens totala lön för ordinarie arbetstid vid tidpunkten för urbruktagningen, på det sätt som föreskrivs i 23 §.

I avtalet om arbetstidsbank ska enligt 4 punkten också avtalas om principerna för uttagning av ledighet och förfaringssätten vid uttagning av ledighet för den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken. Det kan till exempel avtalas att det är ändamålsenligt att ta ut ledigheterna exem-

pelvis i samband med sommarsemester eller andra tider som inte är brådskande med tanke på arbetsgivarens verksamhet.

I 3 mom. föreskrivs om de poster som med arbetstagarens samtycke kan överföras till banken. För arbetstagare föreskrivs inte självständig rätt att besluta om överföring av arbetstid till banken. På motsvarande sätt har arbetsgivaren inte ensidig rätt att överföra arbetstid till banken, utan överföringen förutsätter arbetstagarens samtycke som ges för varje gång. På motsvarande sätt som i fråga om samtycke till övertidsarbete kan samtycket också ges för en bestämd kortare tid.

Enligt 1 punkten i momentet kan i arbetstidsbanken sparas arbetstid som arbetstagaren utfört utöver den ordinarie arbetstiden. Överföring av ordinarie arbetstid till arbetstidsbanken är möjligt endast när arbetsplatsen tillämpar ett flextidssystem. Då kan i arbetstidsbanken överföras tid som intjänats i flextidssystemet, dock högst 60 timmar under en uppföljningsperiod på fyra månader. Bestämmelser om detta finns i 2 punkten i momentet. Överföringen av arbetad tid till banken påverkar inte flexgränserna enligt 12 §. Överföringen till banken ska beaktas när flexmaximum bedöms i slutet av uppföljningsperioden. Medan uppföljningsperioden fortgår kan hela maximum på 60 timmar överföras till arbetstidsbanken.

Enligt 3 punkten kan i arbetstidsbanken sparas på lag eller avtal baserade penningförmåner. Före överföringen till arbetstidsbanken ska penningförmåner först omvandlas till tid, eftersom arbetstidsbanken är tidsbaserad. Om till exempel arbetstagarens penningförmån är 120 euro och arbetstagarens timlön 10 euro, kan till arbetstidsbanken överföras 12 timmar. När arbetstagaren i sinom tid tar ut tid som sparats i arbetstidsbanken som ledighet, betalas till arbetstagaren den vid ledighetstidpunkten gällande ordinarie lönen för timmarna.

En penningförmån som överförs till arbetstidsbanken kan basera sig på lag, kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Penningförmåner som sparas i arbetstidsbanken kan till exempel vara ersättningar för mertids- och övertidsarbete, förhöjningsdelar till söndagsarbete, ersättning för att veckovila inte kunnat tas ut, arbetstidsförkortningspenning eller semesterpenning.

I 4 mom. begränsas de poster som får överföras till arbetstidsbanken samt den maximala arbetstiden i banken per kalenderår. Lön som betalas för ordinarie arbetstid, kostnadsersättningar eller fordringar av ersättningskaraktär får inte överföras. Penningförmåner som har förfallit till betalning kan inte heller överföras till arbetstidsbanken. Det vilka poster som kan sparas i arbetstidsbanken fastställs genom ett avtal om arbetstidsbank mellan arbetsgivaren och personalen.

I bestämmelsen anges också ett maximiantal timmar som inte får överskridas i arbetstidsbanken. Den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken får för det första inte öka med mer än 180 timmar under ett kalenderår. Jämförelsen ska göras med saldot vid utgången av det föregående kalenderåret. Som högst kan till arbetstidsbanken överföras till exempel 60 timmar av flexsaldona under en fyra månaders granskningsperiod (maximalt 3x60 timmar). Å andra sidan kan det i arbetstidsbanken totalt finnas en mängd som motsvarar arbetstagarens ordinarie arbetstid under sex månader.

De poster som överförs till arbetstidsbanken kan ha ett i lag föreskrivet eller i avtal bestämt krav före vilken tidpunkt ledigheten ska ges eller penningförmånen betalas. Den centrala idén med arbetstidsbanken är att en sparad post vid införingstidpunkten blir ersättningsbar enligt reglerna för arbetstidsbanken och posternas ursprung inte längre följs. På grund av detta föreskrivs i 5 mom. att när poster i form av tid överförs till arbetstidsbanken, ersätts deras på lag eller avtal baserade villkor om givande av ledighet eller villkor om när de förfaller till betal-

ning med villkoren i arbetstidsbanksystemet. Bestämmelsen innebär att även om det i kollektivavtalet har avtalats att semesterpenningen förfaller till betalning senast 30.6, kan ledighet motsvarande semesterpenningen överföras till arbetstidsbanken och tas ut senare, så länge överföringen avtalas innan semesterpenningen förfaller till betalning. Den lön som betalas för ledigheten förfaller till betalning när ledigheten tas ut.

Enligt 1 mom. 4 punkten ska i avtal om arbetstidsbank också avtalas om principerna för uttag av ledighet. I händelse av att parterna inte har avtalat om principerna för givande av ledighet eller att parterna inte når samförstånd om givande av arbetstidsbanksledighet, finns i 6 mom. en bestämmelse som tryggar arbetstagarens rätt att ta ut ledighet. Arbetstagaren har alltid, om han eller hon så önskar, rätt att ta ut minst två veckor ledighet som sparats in i arbetstidsbanken per år. Om över tio veckor ledighet har sparats i arbetstidsbanken, har arbetstagaren, om han eller hon så önskar, rätt att få ledigt motsvarande minst en femtedel av den i arbetstidsbanken intjänade tiden. Dessutom föreskrivs i momentet om tidpunkten för givande av ledighet. Arbetsgivaren ska på yrkande av arbetstagaren ge ledigheten under de närmast följande sex månaderna. Tiden på sex månader är densamma som den tid enligt 21 § under vilken ledighet som motsvarar den ersättning som betalas för mertids-, övertids- eller söndagsarbete ska ges, om inte något annat har avtalats.

När arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för ledigheten har arbetstagaren rätt att, i stället för att ha ledigt, kräva att ersättningen betalas i pengar. Detta kan anses motiverat speciellt på grund av att arbetstagaren även till att börja med hade rätt att få den ersättning som betalas för mertids- eller övertidsarbete eller någon annan ekonomisk förmån i pengar. Till denna del motsvarar bestämmelsen 21 § 2 mom. i den föreslagna lagen.

I 32 § om arbetstidsbokföring föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att för varje arbetstagare föra bok över de poster som sparats i arbetstidsbanken samt om uttagande av poster som överförs till arbetstidsbanken i form av ledighet. I den paragrafen föreskrivs även om arbetstagarens rätt att på begäran av arbetsgivaren få information om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetstidsbokföringen. Arbetstagaren har således också rätt att få information om saldot i sin arbetstidsbank.

15 §. Förkortad arbetstid. I paragrafen föreskrivs på motsvarande sätt som i 15 § i den gällande lagen om förkortad arbetstid. Bestämmelsen tillämpas på alla arbetstagare, tjänstemän och tjänsteinnehavare som omfattas av lagens tillämpningsområde. Dessutom tillämpas paragrafen också på sådana personer i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande som enligt 2 § faller utanför lagens tillämpningsområde.

I 1 mom. föreskrivs att om en arbetstagare av sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Momentet gäller inte arrangemang för partiell vårdledighet, som fortfarande föreskrivs i arbetsavtalslagen.

Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren, om han eller hon så önskar, kan övergå till deltidarbete. Skyldighet att ordna deltidarbete föreligger dock inte, om det inte är möjligt av skäl som anknyter till arbetsarrangemangen. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen.

I 2 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen att det om deltidarbete kan ingås ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången. Av avtalet ska framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka. Begränsningen av längden på ett avtal om deltidarbete gäller inte arrangemangen för partiellt vårdledighet, som det hänvisas till i 1 mom. och om vilka det föreskrivs i arbetsavtalslagen.

På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 3 *mom.* om arbetstidsarrangemang i situationer där arbetstagaren vill gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension. Då ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Enligt 4 *mom.* ska arbetsgivaren, om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 eller 3 *mom.*, ge en motivering till sin vägran. Det är en ny bestämmelse som gäller både arbetstagarens begäran om förkortad arbetstid av sociala skäl eller hälsoskäl och en situation där arbetstagaren vill gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension. Bestämmelsen syftar till att möjligheterna att förkorta arbetstiden utreds så noggrant som möjligt på arbetsplatsen och att avgörandet i fråga om förkortning av arbetstiden görs utifrån riktiga fakta. Om arbetsgivaren inte har möjlighet att förkorta arbetstiden på det sätt som arbetstagaren framställer, ska vägran motiveras. Då får arbetstagaren veta grunderna.

5 kap. Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

I kapitlet föreskrivs om mertids- och övertidsarbete samt om arbete som utförs på söndagar och nationella helgdagar. I kapitlet finns bestämmelser om samtycke som förutsätts för mertids-, övertids- och söndagsarbete samt om ersättning av mertids-, övertids- och söndagsarbete med pengar eller motsvarande ledighet. Dessutom föreskrivs i kapitlet om den maximala arbetstiden och förutsättningarna för nödarbete.

16 §. Mertids- och övertidsarbete. Arbetstiden kan vara ordinarie arbetstid, mertidsarbete eller övertidsarbete. I andra arbetstidsarrangemang än periodarbete behöver övertidsarbetet dessutom indelas i övertidsarbete per dygn och per vecka. Åtskillnaden mellan olika typer av arbetstid har betydelse speciellt på grund av att arbetstagarens samtycke behövs till mertidsarbete och övertidsarbete, om det inte är fråga om nödarbete. Dessutom betalas förhöjd lön för övertidsarbete. Däremot ersätts mertidsarbete i enlighet med lönen för ordinarie arbetstid. Inom vissa branscher har det också avtalats att förhöjd lön betalas för mertidsarbete.

Arbetsgivaren kan ha ordnat den ordinarie arbetstiden som allmän arbetstid enligt 5 § 1 *mom.* eller genom avtal som avses i 11 § som förlängd ordinarie arbetstid per dygn. Dessutom kan arbetsgivare ha ordnat den ordinarie arbetstiden som genomsnittlig arbetstid på det sätt som avses i 5 § 2 *mom.* eller som periodarbete på det sätt som avses i 7 §. På arbetsplatsen kan dessutom tillämpas ett på arbets- eller tjänstekollektivavtal baserat arbetstidsarrangemang som grundar sig på genomsnittlig arbetstid.

Syftet med paragrafen är att definiera mertids- och övertidsarbete vid tillämpning av olika arbetstidsarrangemang. Paragrafens 1 *mom.* gäller alla arbetstidsarrangemang. Enligt momentet förutsätts för mertids- eller övertidsarbete arbetsgivarens initiativ. Arbete som utförs på arbetstagarens eget initiativ kan således inte ersättas om mertids- eller övertidsarbete. I praktiken kan övertidsarbete dock uppkomma på basis av arbetsgivarens tysta samtycke, om det mellan båda parter råder samråd om utförande av arbetet.

I momentet föreskrivs dessutom att vid flextid och utökad flextid förutsätter mertids- eller övertidsarbete alltid arbetsgivarens uttryckliga order. I båda arbetstidsformerna har arbetstagaren självständig beslutsrätt om förläggningen av sin arbetstid. Därför förutsätter uppkomsten av mertids- och övertidsarbete att arbetet utförts på arbetsgivarens uttryckliga order.

I 2 *mom.* definieras mertids- och övertidsarbete, när allmän arbetstid enligt 5 § 1 *mom.* iakttas. Enligt bestämmelsen är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger åtta timmar om dygnet. Övertidsarbete per vecka är i sin tur arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara

övertidsarbete per dygn. I praktiken är det fråga om övertidsarbete per vecka ett sådant dygn som annars skulle varit en ledig dag för arbetstagaren. Om arbetstagarens ordinarie arbetstid i sin helhet är förlagd till fem dygn – till exempel från måndag till fredag – är arbete som utförs det sjätte dygnet övertidsarbete per vecka. I det fall att arbetstagaren under det sjätte dygnet arbetar över åtta timmar, är den del som överstiger åtta timmar övertidsarbete per dygn.

Exempel. Bestämmande av övertidsarbetet per vecka vid tillämpning av allmän arbetstid

	Mån.	Tis.	Ons.	Tors.	Fre.	Lör.	Sön.
Arbetsskiftsförteckning	8	8	8	8	8		
Arbetad tid	8	8	8	8	8	11	
Ordinarie arbetstid	8	8	8	8	8		
Övertidsarbete per vecka						8	
Övertidsarbete per dygn						3	

I kollektivavtalet eller arbetsavtalet kan det ha avtalats om en kortare ordinarie arbetstid än lagstadgade maximum för ordinarie arbetstid. Då blir det över arbetstid mellan den ordinarie arbetstiden som är bindande för arbetsgivaren och arbetstagaren och det lagstadgade övertidsarbetet. Denna arbetstid kallas för mertidsarbete. Mertidsarbete är alltså arbete som utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden utförs på initiativ av arbetsgivaren och som inte är övertidsarbete. Som ordinarie arbetstid kan i arbetsskiftsförteckningen endast antecknas den arbetstid som avtalats i arbetsavtalet. Om det i arbetsskiftsförteckningen utöver den avtalade ordinarie arbetstiden antecknas ytterligare timmar, är det fråga om antingen mertidsarbete eller övertidsarbete. För att arbetsgivaren ska få beordna att dessa arbetstimmar utförs ska arbetsgivaren ha arbetstagarens samtycke i enlighet med 17 §.

Regleringssättet innebär också att om arbetstiden definitionsmässigt inte är ordinarie arbetstid eller övertidsarbete, är den alltid mertidsarbete. I fråga om avtal om varierande arbetstid har arbetsgivaren enligt 30 § skyldighet att be om arbetstagarens samtycke för att anteckna timmar som överstiger minimiarbetstiden i arbetsskiftsförteckningen. Då är de timmar som på basis av samtycket antecknats i arbetsskiftsförteckningen ordinarie arbetstid. Om arbetet har erbjudits först efter att arbetsskiftsförteckningen getts, är dessa timmar mertidstimmar tills övertidsarbete börjar uppkomma.

I 3 mom. definieras mertids- och övertidsarbete, när genomsnittlig arbetstid som baserar sig på i 11 § avsett avtal eller på kollektivavtalet iakttas. När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska arbetsgivaren i förväg göra upp ett utjämningschema där den ordinarie arbetstiden för varje vecka och den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det föreskrivna eller bestämda genomsnittet. I ett arrangemang för genomsnittlig ordinarie arbetstid där den ordinarie arbetstiden utjämnas till 40 timmar i veckan, kan övertidsarbetet vara övertidsarbete per dygn eller per vecka. Övertidsarbete per dygn är arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden. Övertidsarbete per vecka är i sin tur det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete per dygn. I praktiken är det då fråga om arbete som utförts en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Arbetsgivaren och arbetstagare kan ha avtalat om genomsnittlig arbetstid som utjämnas till mindre än 40 timmar per vecka. Då är arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstiden mer-

tidsarbete upp till 40 timmar per vecka. Först det arbete som överstiger denna mängd är övertidsarbete per dygn eller per vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska alltid när den ordinarie arbetstiden överskrids veta om det är fråga om mertidsarbete eller övertidsarbete. De samtycken som förutsatts för mertidsarbete och för övertidsarbete avviker från varandra och dessutom betalas för övertidsarbetet övertidsersättning till arbetstagaren.

Om det till exempel har avtalats om ordinarie arbetstid som utjämnas till 37,5 timmar per vecka under en utjämningsperiod på fem veckor, kan övertidsarbete uppkomma först efter att arbetstagaren utfört 12,5 timmar mertidsarbete under perioden. Mertidsarbete får dock inte utföras efter att den ordinarie arbetstiden och mertidsarbetet överstiger 40 timmar i veckan.

Exempel. Övertidsarbete när genomsnittlig arbetstid (37,5 t/v.) tillämpas.

Vecka 1	Mån.	Tis.	Ons.	Tors.	Fre.	Lör.	Sön.
Arbetskiftsförteckning	7	7	7	7	7		
Arbetad tid	9	9	9	8	7	2	
Ordinarie arbetstid	7	7	7	7	7		
Mertidsarbete	2	2	1				
Övertidsarbete per vecka						2	
Övertidsarbete per dygn			1	1			

Vecka 2	Mån.	Tis.	Ons.	Tors.	Fre.	Lör.	Sön.
Arbetskiftsförteckning	8	8	8	8	8		
Arbetad tid	8	9	9	8	8	2	
Ordinarie arbetstid	8	8	8	8	8		
Mertidsarbete							
Övertidsarbete per vecka						2	
Övertidsarbete per dygn		1	1				

I exemplet ovan beskrivs sättet att bestämma mertids- och övertidsarbete i en situation där arbetstiden utjämnas till 37,5 timmar under en utjämningsperiod på två veckor. Arbetstiden under utjämningsperioden på två veckor har varit 75 timmar, vilket understiger den i lagen föreskrivna genomsnittliga maximiarbetstiden med fem timmar. Således är de första fem timmar som överstiger den ordinarie arbetstiden under utjämningsperioden mertidsarbete upp till 40 timmar i veckan.

I exemplet har i arbetskiftsförteckningen den första veckan antecknats en ordinarie arbetstid på 35 timmar. Den arbetade tiden är 44 timmar. Eftersom den ordinarie arbetstiden understiger

40 timmar, är de första 5 timmar som arbetats utöver den ordinarie arbetstiden mertidsarbete och de därtill arbetade timmarna övertidsarbete. Övertidsarbete per dygn uppkommer på onsdagen och torsdagen, eftersom arbete utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden och det inte längre kan vara fråga om mertidsarbete. Det arbete som utförts på lördagen är i sin tur övertidsarbete per vecka.

Den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen för den andra veckan uppgår till 40 timmar. Således kan mertidsarbete inte uppkomma. Den arbetade tiden är 44 timmar, varav 2 timmar är övertidsarbete per dygn och 2 timmar övertidsarbete per vecka.

Paragrafens 4 mom. gäller definitionen på mertids- och övertidsarbete när periodarbetstid tillämpas. Då är det arbete som under perioden överstiger de maximivolymer som föreskrivs i 7 § övertidsarbete. Av arbetstidsarrangemangets karaktär följer att den arbetstid som räknas som övertidsarbete kan klarläggas först efter att den period på två eller tre veckor eller på motsvarande sätt den period på tre tvåveckorsperioder eller två treveckorsperioder som tillämpas löpt ut. Vid tillämpning av periodarbetstid delas övertidsarbetet inte in i övertidsarbete per dygn och per vecka. Mertidsarbete kan uppkomma i en situation där den avtalade periodvisa arbetstiden är kortare än vad som föreskrivs i 7 §. Då är mertidsarbete det arbete som överstiger den avtalade arbetstiden som i arbetsskiftsförteckningen antecknats som ordinarie arbetstid, dock utan att överskrida det maximum som anges i 7 §.

Paragrafens 5 mom. gäller sättet att bestämma övertidsarbete och mertidsarbete när flextid tillämpas i anställningsförhållandet. I ett flexitidsarrangemang är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger åtta timmar om dygnet. För att arbetstid ska räknas som övertidsarbete förutsätts dock enligt 1 mom. att arbete utförs i över åtta timmar på arbetsgivarens uttryckliga order. Av flexitidsarrangemangets karaktär följer att räknande av arbetstimmar som övertidsarbete kan vara beroende av när arbetstagaren den aktuella dagen har börjat arbeta inom ramen för sin flextid. Om arbetstagaren på order av arbetsgivaren fortsätter arbeta över åtta timmar, är det fråga om övertidsarbete. Kraven på arbetsgivarens i 1 mom. avsedda initiativ och det samtycke som avses i 17 § förutsätter i ett flextidssystem i praktiken att båda parterna uppfattar att det är fråga om övertidsarbete.

Vid ett flextidssystem är övertidsarbete per vecka i sin tur sådant arbete som utförs en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig och som överstiger 40 timmar utan att vara övertidsarbete per dygn. Bestämmelsen innebär att om arbetstiden på arbetsgivarens uttryckliga order överstiger åtta timmar en ledig dag, är den del som överstiger åtta timmar övertidsarbete per dygn och till övriga delar är det fråga om övertidsarbete per vecka.

Övertidsarbete är också arbete som på arbetsgivarens order utförts utöver den fasta arbetstiden och som har den följd att den maximala tiden enligt 12 § 2 mom. överskrids när uppföljningsperioden avslutas. En sådan situation kan uppkomma när arbetstagarens arbetstidssaldo mot slutet av uppföljningsperioden är så stort att arbetstagaren för att utjämna sin arbetstid till ett arbetstidssaldo som överskrider högst 60 timmar måste arbeta mycket korta dagar. Om arbetsgivaren då förutsätter att arbetstagaren arbetar så att arbetstagaren inte längre har möjlighet att utjämna sin arbetstid inom flexgränserna, är det fråga om övertidsarbete.

Dessutom föreskrivs i bestämmelsen om hur mertidsarbetet bestäms. Mertidsarbete är sådant arbete utöver den ordinarie arbetstiden som utförts på arbetsgivarens order och som inte är övertidsarbete.

Paragrafens 6 mom. gäller utökad flextid. När utökad flextid tillämpas är det i princip exceptionellt att övertidsarbete uppkommer, eftersom arbetstagaren i stor utsträckning har rätt att bestämma om förläggningen av sin arbetstid. Om arbetsgivaren dock genom sin uttryckliga or-

der begär att en arbetstagare med utökad flexitid arbetar så att arbetstiden per dygn överskrider åtta timmar, är den överskridande delen övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete per vecka är i sin tur sådant arbete som utförs en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig dock utan att vara övertidsarbete per dygn. Enligt 30 § 3 mom. ersätter ett avtal om utökad flexitid där det kunnat avtalas om lediga dagar arbetsskiftsförteckningen. Övertidsarbete per vecka kan således uppkomma i en situation då arbetsgivaren begär att arbetstagaren utför övertidsarbete en sådan dag som enligt avtalet om utökad flexitid är en ledig dag för arbetstagaren.

17 §. *Arbetstagarens samtycke.* I paragrafen finns bestämmelser om de förutsättningar under vilka arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren utför arbete utöver den i arbetsavtalet avtalade och i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden samt låta utföra arbete på en söndag eller en nationell helgdag.

I 1 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen att övertidsarbete endast får utföras om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke till övertidsarbete för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen. När arbetstagaren ger sitt samtycke ska han eller hon känna till för en hur lång period samtycket ges. Det kan vara fråga om kortvariga och sporadiska anhopningar av arbete eller plötsliga behov av arbetskraft för att tillsätta vikariat. Samtycke till övertidsarbete kan således inte heller i fortsättningen ges i arbetsavtal eller annars som fullständigt samtycke. Detta beror på att arbetstagaren ska ha möjlighet att i det enskilda fallet överväga om han eller hon vill utföra övertidsarbete eller inte.

Paragrafens 2 mom. gäller givande av samtycke till mertidsarbete. Därmed är det fråga om situationer där den arbetstid som arbetstagaren avtalat om understiger den maximala arbetstiden enligt denna lag. Bestämmelsen om givande av samtycke till mertidsarbete tillämpas på deltidsanställda samt på arbetstagare vars arbetstid enligt kollektivavtalet understiger 40 timmar i veckan.

Mertidsarbete får, på samma sätt som i nuläget, utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Samtycke till mertidsarbete kan ges skriftligt eller muntligt. Arbetstagaren har dock, trots det i arbetsavtalet givna samtycket, rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då arbetsskift inte antecknats för arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningen.

Som anledning att vägra utföra mertidsarbete kan betraktas till exempel studier, såsom förberedelse för eller deltagande i en tentamen, ordnande av barnomsorg eller andra arrangemang för vården av familjemedlemmar, hälsoskäl, egna eller nära anhörigas högtidsdagar och begravningar eller resor, som inte kostnadsfritt kan inhiberas. Dessutom kan som grundad personlig anledning betraktas att en deltidsanställd har förbundit sig att utföra ett arbetsskift hos en annan arbetsgivare.

Paragrafens 3 mom. gäller samtycke till mertidsarbete i situationer där arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna arbetstid varierar på det sätt som anges i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelsen gäller bland annat ett sådant arbetstidsvillkor där den överenskomna arbetstiden per vecka varierar mellan 0—40 arbetstimmar eller till exempel mellan 10—20 timmar. Dessutom gäller momentet arbetsavtal på basis av vilka arbetstagaren kallas i arbete vid behov. Genom arbetsavtal av denna typ tillgodoses arbetsgivarens oförutsebara och sporadiska behov av arbetskraft. På grund av att behovet av arbetskraft är oförutsebart, kan det hända att de arbetstimmar som erbjudits arbetstagaren inte nödvändigtvis har antecknats i arbetsskiftsförteckningen, utan arbetstagaren kallas i arbete alltid när det uppstår behov av arbetskraft. På grund av detta är de arbetade timmarna enligt definitionen i 16 § mertidstimmar som förutsätter arbetstagarens samtycke.

Eftersom mertidstimmarna kan utgöra en betydande del av arbetstiden för arbetstagare med varierande arbetstid och eftersom uppkomsten av arbetsmöjligheter kan vara sporadisk och oförutsebar, kan det anses att det inte är oproblematiskt att ett obegränsat samtycke till mertidsarbete ges vid ingåendet av arbetsavtalet. I praktiken kan givandet av ett permanent samtycke leda till en situation där arbetstagaren i praktiken alltid har skyldighet att ta emot mertidsarbete när sådant uppkommer, utan att arbetstagaren kan förbereda sig på det. Dessutom skulle givandet av ett obegränsat samtycke till mertidsarbete i praktiken förbigå betydelsen av arbetsskiftsförteckningen.

På grund av detta ska det i 3 mom. föreskrivas att om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som föreskrivs i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke som ges för varje gång. Arbetstagaren får dock även ge sitt samtycke till mertidsarbete för en kort tid åt gången. Det är fråga om tidsmässigt begränsade perioder, såsom anhopningar av arbete, under vilka det skulle vara oändamålsenligt att be om separata samtycken. Regleringen medför att arbetsgivaren tillgodoser sitt behov av arbetskraft i första hand som ordinarie arbetstid i arbetsskiftsförteckningen, så att arbetsgivaren kan försäkra sig om att arbetstagarens arbetsinsats fås vid den önskade tidpunkten. Om det råder osäkerhet om huruvida det uppkommer behov av arbetskraft, kan arbetsgivaren förbereda sig på ett eventuellt behov av arbetskraft genom att be om samtycke till mertidsarbete för en avgränsad tidsperiod. Arbetstagaren kan också ge ett begränsat och villkorligt samtycke.

Ett samtycke till mertidsarbete som en arbetstagare med varierande arbetstid ger för ett enskilt arbetsskift eller för en kort tid åt gången är bindande för arbetstagaren. Den andra meningen i 2 mom., enligt vilken arbetstagaren av grundad personlig anledning har rätt vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig, gäller inte samtycke till mertidsarbete som en arbetstagare med varierande arbetstid gett för ett enskilt tillfälle eller som tidsmässigt begränsat.

Paragrafens 4 mom. gäller utförande av mertids- eller övertidsarbete i en situation där arbetstagare måste börja arbeta under beredskapstid. Beredskapstiden upphör, när arbetstagaren efter att ha blivit inkallad börjar arbeta och fortsätter, beroende på den överenskomna längden på beredskapstiden, efter att arbetet avslutats. Det utförda arbetet är beroende på situationen antingen mertidsarbete eller övertidsarbete, vars utförande i regel förutsätter arbetstagarens samtycke. I momentet föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen att när arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 4 §, anses arbetstagaren samtidigt ha gett sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

I 5 mom. föreslås bestämmelser om inledande och avslutande arbete. Med det avses arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid eller som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiften avlöser varandra. Syftet med bestämmelsen är att möjliggöra att maskiner och anordningar är i produktiv drift under hela den ordinarie arbetstiden. Innan den produktiva verksamheten börjar kan det behövas att en del arbetstagare kommer tidigare för att göra förberedelser för att arbetet ska kunna inledas och å andra sidan att en del stannar efter arbetsdagen till exempel för att skydda maskiner och anordningar samt för att flytta arbetsredskap eller liknande till förvaringsplatser. Förutsättningen att det är nödvändigt ska dock tolkas snävt och hänsyn tas till att sådant inledande och avslutande arbete infaller omedelbart innan andra arbetstagare börjar sin ordinarie arbetstid eller efter att den ordinarie arbetstiden avslutats. Inledande och avslutande arbete är arbete som på grund av sin art oftast utförs dagligen. Arbetstagarna kan också turas om att utföra dessa uppgifter. Då utför varje arbetstagare sådant arbete med jämna mellanrum.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala att arbetsgivaren utan arbetstagarens särskilda samtycke kan låta arbetstagaren utföra inledande och avslutande arbete. Samtycket kan också ges i arbetsavtalet. Inledande och avslutande arbete får utföras högst fem timmar i veckan. Rättsläget kvarstår oförändrat till denna del.

På motsvarande sätt som i den gällande lagen ingår i 6 mom. en bestämmelse där det anges att om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete. Det kan vara fråga om sådana offentliga uppgifter vars skötsel ska tillförsäkras under alla förhållanden. Sådana uppgifter och förhållanden har beskrivits i motivering- en till 4 § 3 mom. om beredskap. I övriga fall förutsätter utförandet av mertids- och övertids- arbete alltid tjänstemannens eller tjänsteinnehavarens samtycke, på det sätt som anges ovan.

I 7 mom. föreskrivs om möjligheten att utföra arbete på söndagar eller nationella helgdagar. Med nationell helgdag avses de kyrkliga högtidsdagar som anges i 4 kap. 3 § i kyrkolagen (1054/1993). Därtill är självständighetsdagen och första maj nationella helgdagar. Bestämmel- ser om dessa helgdagar finns i lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag (388/1937) och i lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fridag för arbetarna (272/1944).

Bestämmelsen motsvarar 33 § 1 mom. i den gällande lagen. Arbete på söndagar eller nation- ella helgdagar, som i propositionen kallas söndagsarbete, är möjligt endast om det har över- enskommits i arbetsavtalet eller om arbetstagaren separat för varje gång eller för en bestämd tid har gett sitt samtycke till det. Det kan också ges tyst samtycke. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på nämnda dagar.

18 §. Maximiantalet arbetstimmar. I den gällande lagen föreskrivs om maximum för övertids- arbete på följande sätt: Under en period av fyra månader får högst 138 timmar övertidsarbete utföras. Under ett kalenderår får övertidsarbetet dock uppgå till högst 250 timmar. I denna proposition föreslås det att motsvarande begränsning i fortsättningen ska göras enligt den maximala arbetstiden. Bakom regleringen ligger artikel 6 b i arbetstidsdirektivet, där det anges att den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte får över- stiga 48 timmar.

I den maximala arbetstiden räknas alla arbetade timmar, vare sig de är ordinarie arbetstid, mertidsarbete eller övertidsarbete. Bestämmelsen fastställer den absolut maximala arbetstiden som alltså inte får överskridas. Vid beräkningen av den maximala tiden beaktas tid som enligt lagens 3 § ska räknas in i arbetstiden.

Enligt 1 mom. får arbetstagarens arbetstid inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan un- der en tidsperiod av fyra månader. Begränsningen gäller alla ovan angivna sätt att ordna ar- betstiden, som till exempel periodarbetstid och flextid. Grunden för den föreslagna utjäm- ningsperioden på fyra månader är artikel 16 b i arbetstidsdirektivet.

Ändringen förlänger den maximala arbetstiden jämfört med den gällande arbetstidslagen. En- ligt den gällande lagen är den maximala arbetstiden 2250 timmar per år (den ordinarie arbets- tiden 40 h x antalet veckor 48 + maximiantalet övertidstimmar 250 h + extra övertidsarbete 80 h). Enligt den föreslagna paragrafen är den maximala arbetstiden per år 2304 timmar (den maximala arbetstiden per vecka 48 arbetstimmar x antalet veckor 48). Till skillnad från nulä- get får detta timantal också innehålla timmar då nödarbete samt inledande och avslutande ar- bete utförs.

Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att genom kollektivavtal avtala om utjämningsperiodens längd finns i 8 kap. Genom kollektivavtal kan utjämningsperioden förlängas upp till 12 månader.

I 2 mom. anges att utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar under en kalendervecka. Dessutom innehåller momentet en hänvisningsbestämmelse där det sägs att bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om den maximala arbetstiden per vecka för motorfordonsförare finns i 34 §. Detta grundar sig på artiklarna i direktiv 2002/15. Enligt artikel 4 i det direktivet får den genomsnittliga veckoarbetstiden inte överstiga 48 timmar. Den maximala veckoarbetstiden får uppgå till 60 timmar endast om den genomsnittliga arbetstiden per vecka beräknad över fyra månader inte överstiger 48 timmar. Enligt artikel 8 i direktivet får bestämmelser om undantag från artikel 4, av objektiva eller tekniska skäl eller skäl som rör arbetets organisation, antas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, om detta inte är möjligt, genom lagar och andra författningar. Möjligheten till undantag från artikel 4 får inte resultera i införandet av en referensperiod som överstiger sex månader för beräkning av den maximala genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar.

19 §. Nödarbete. I paragrafen föreskrivs om nödarbete som under vissa förutsättningar möjliggör att arbetsgivaren utöver den ordinarie arbetstiden får låta utföra arbete utan arbetstagens samtycke enligt 17 §. Vid nödarbete få det göras undantag från 8, 17 och 24—27 §. De timmar som utförts i form av nödarbete räknas dock till timmarna i den maximala arbetstiden och det kan hända att övertidsersättningar ska betalas för de timmarna.

I 1 mom. föreskrivs att arbetsgivaren får låta utföra nödarbete, när en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljö.

Det handlar om att avvärjandet av ett sådant hot eller en sådan skada ur arbetsgivarens synvinkel kräver tillräcklig tillgång på arbetskraft även utanför den ordinarie arbetstiden.

Förutsättningarna för utförande av nödarbete motsvarar den gällande lagen och ska också fortsättningsvis tolkas snävt. Det till nödarbete berättigande kriterierna bedöms separat i fråga om att orsaken är oförutsedd och i fråga om att kravet på följderna uppfylls. Utförandet av nödarbete förutsätter alltså att orsaken varit oförutsedd och det om nödarbetet inte utförs leder till de följder som avses i paragrafen.

Bakom nödarbetet ska finnas en plötslig orsak som man inte kunde veta i förväg. Behovet av nödarbete uppkommer oväntat och är av sådan art att utförandet av arbetet inte kan flyttas fram till en senare tidpunkt. Enskilda i och för sig oförutsebara händelser som återkommer med en viss regelbundenhet baserad på erfarenhet kan inte betraktas som händelser som berättigar till nödarbete. Arbetsgivaren måste vara förberedd på sådana här regelbundet återkommande oförutsebara händelser genom att på förhand dimensionera sin reparationskapacitet (bl.a. genom arbetstidsregleringar och tekniska hjälpmedel) så väl att verkningarna av dessa händelser kan repareras utan nödarbete. Om en regelbundet återkommande oförutsebar händelse å andra sidan i fråga om proportioner, svårighetsgrad när det gäller reparationen och andra sådana egenskaper är ett exceptionellt fenomen, ska den anses berättiga till nödarbete. Samma gäller om händelser som betraktas som regelbundna på ett exceptionellt sätt infaller nästan samtidigt. Tolkningen av förutsättningen för oförutsebarhet kan dessutom, i negativ riktning, anses påverkad av störningar i reparationskapaciteten, t.ex. en exceptionellt hög sjukdoms- eller annan frånvarofrekvens bland reparationsmanskaper.

En förutsättning för utförande av nödarbete är också att en oförutsedd händelse medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljö eller har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott. Verkningarna av en oförutsebar händelse behöver inte visa sig i den egna arbetsgivarkretsen. Arbetsgivaren kan låta sina arbetstagare som nödarbete utföra arbete som ett annat företag beställt, om det andra företaget har drabbats av en oförutsebar händelse. När man bedömer om kriteriet för följer uppfylls bör man beakta bland annat verksamhetens art (t.ex. anläggningar för produktion och distribution av energi, stora anläggningar inom processindustrin, partihandel, jordbruksföretag) samt verksamhetens omfattning, kapitalinsatserna i verksamheten och omfattningen av de skador som ett avbrott eller risk för avbrott i den normala driften orsakar eller kan bedömas orsaka.

Även den normala driften är förenad med olika störningar. Vid bedömningen av om avbrottet eller risken för avbrott uppfyller villkoren för utförande av nödarbete är avbrottets eller avbrottsriskens omfattning eller väsentlighet jämfört med störningar i den normala driften av central betydelse. I paragrafen förutsätts dock inte att hela den normala driften stannar eller riskerar att stanna. Om till exempel en enda maskin, anordning eller produktionslinje som utgör en betydande del av anläggningens produktionskapacitet stannar eller riskerar stanna, kan det vara en sådan störning i den normala driften som uppfyller villkoret för nödarbete, om det har berott på en oförutsedd händelse.

Nödarbete får utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. I praktiken är det oftast fråga om förlängning av den ordinarie arbetstiden och behovet av nödarbete är synnerligen kortvarigt.

Vid utförandet av nödarbete får det göras undantag från samtycken till nattarbete och till mertids-, övertids- och söndagsarbete samt från bestämmelserna om dagliga raster, dygnsvila och veckovila. Nödarbetsstimmarna räknas in i det maximala antalet arbetstimmar. Om utförandet av nödarbete det förutsätter, får även undantag göras från den maximala arbetstiden under den aktuella utjämningsperioden. Efter den händelse som berättigar till nödarbete ska arbetsgivaren dock utjämna arbetstiderna till det maximum som anges i 18 §. Den arbetstagare som utfört nödarbete ska ges ersättande vilotid på det sätt som föreskrivs i 25 § 3 mom. och 28 § 2 mom., för att arbetstagaren ska ha möjlighet att återhämta sig från den belastning som nödarbetet medfört. Således räknas även nödarbetsstimmarna i efterskott in i den maximala arbetstiden. Till denna del avviker regleringen från nuläget.

Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller en annan företrädare för arbetstagarna tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet. Syftet med ett sådant utlåtande är att hjälpa arbetarskyddsmyndigheten att avgöra om det eventuellt behövs åtgärder i ärendet.

På samma sätt som enligt den gällande lagen kan arbetarskyddsmyndigheten efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

20 §. Ersättning för mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete. Paragrafens 1 mom. motsvarar 22 § 1 mom. i den gällande lagen. Enligt bestämmelsen ska för mertidsarbete betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden. Mertids- och övertidsarbete definieras i 16 §.

Enligt 2 mom. ska för övertidsarbete per dygn lönen för de första två arbetstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent. För övertidsarbete per vecka ska lönen betalas förhöjd med 50 procent. Momentet motsvarar den gällande lagen.

I periodarbete åtskils övertidsarbete inte i övertidsarbete per dygn och per vecka. På grund av detta föreskrivs det om övertidsersättning när periodarbetstid tillämpas separat i paragrafens 3 mom. Momentet motsvarar nuläget. När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden av två veckor, ska lönen för de första 12 arbetstimmarna som överstiger den ordinarie arbetstiden betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna förhöjd med 100 procent. När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden av tre veckor, ska lönen för de första 18 arbetstimmarna som överstiger den ordinarie arbetstiden betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna förhöjd med 100 procent.

Om tidsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens anställningsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överstiger åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För de två första genomsnittliga övertidstimmarna av detta timantal ska lönen betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

I 4 mom. föreskrivs om en situation där exceptionell ordinarie arbetstid tillämpas på basis av riksomfattande kollektivavtal eller ett tillstånd till undantag som regionförvaltningsverket beviljat. Då ska i kollektivavtalet eller tillståndet till undantag nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

I 5 mom. föreslås en bestämmelse som motsvarar 33 § 2 mom. i den gällande lagen. För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som bestäms enligt 2 eller 3 § och som beräknas på arbetstagarens oförhöjda lön.

21 §. Givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet. Enligt 1 mom. kan lönen för mertids- eller övertidsarbete samt förhöjningsdelen för söndagsarbete genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Paragrafen motsvarar i övrigt 23 § 1 mom. i den gällande lagen, men i fortsättningen kan endast förhöjningsdelen till söndagsarbete bytas ut mot ledighet. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas med iakttagande av 20 §. Exempelvis ska för en övertidstimme som ska ersättas genom en med 50 procent förhöjd lön ges en och en halv timme ledigt.

Enligt 2 mom. ska ledigheten ges inom sex månader från det att mertids-, övertids- eller söndagsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om tidpunkten för ledigheten, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om arbetstagaren inte kräver att ersättningen betalas i pengar. I momentet föreskrivs dessutom om arbetsgivarens och arbetstagarens möjlighet att komma överens om att ledigheten överförs till en arbetstidsbank som avses i 14 § eller kombineras med sparad ledighet som avses i 27 § i semesterlagen.

22 §. Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod. Genom den föreslagna lagen möjliggörs arbetstidsarrangemang där den ordinarie arbetstiden under en längre tid utjämnas till den föreskrivna eller avtalade volymen. Detta gäller speciellt genomsnittlig arbetstid, men också vid arrangemang med flextid och utökad flextid kan den arbetade tiden variera mellan olika veckor och under en längre tidsperiod utjämnas till ett visst överenskommet timantal. I praktiken motsvarar i dessa arbetstidsarrangemang arbetstiden, när anställningsförhållandet

avslutas, inte vanligtvis en viss överenskommen ordinarie arbetstid för anställningsförhållandet, utan utfallet är antingen fler eller färre arbetade timmar.

Om anställningsförhållandet avslutas innan arbetstiden har hunnit utjämnas till den överenskomna genomsnittliga arbetstiden, ska det beräknas med hur många timmar den arbetade tiden överstiger den arbetstid som överenskommits för den avbrutna perioden. För de arbetade timmar som överstiger detta timantal ska betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid. Det är inte fråga om övertidsarbete.

Paragrafens 2 mom. gäller en situation där anställningsförhållandet avslutas innan det har ackumulerats ett antal arbetade timmar som motsvarar den ordinarie arbetstid som tillämpas i anställningsförhållandet. Då har arbetsgivaren, när anställningsförhållandet avslutas, rätt att dra av ett belopp motsvarande den tid då arbetstagaren inte utfört arbete från arbetstagarens lön.

Paragrafen motsvarar i övrigt den gällande lagen, men bestämmelsen gäller i fortsättningen även utökad flexitid, som föreslås i 13 §.

23 §. Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel. Paragrafen motsvarar 25 § i den gällande lagen. Som grund för övertidsersättningen för en arbetstagare med timlön används arbetstagarens timlön. I 1 mom. anges att om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än en timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden. För en arbetstagare med månadslön är beräkningsgrunden arbetstagarens månadslön. I månadslönen som sådan kan inte anses ingå ens enkel ersättning för övertidsarbete.

I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar som använts för utförandet av arbetet. Med det timantal som tas till divisor avses i detta fall den faktiska arbetstiden.

Enligt 2 mom. ska naturaförmåner som ingår i lönen räknas in som höjande poster när grunddelen av ersättningen för mertids- eller övertidsarbete beräknas. Med naturaförmåner avses här ersättning som inte betalas i pengar och som det ska verkställas förskottsinnehållning på.

I inkomsten för den ordinarie arbetstiden räknas inte in vinstpremier eller andra liknande premier som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation, som betalas högst två gånger om året. Med detta avses poster som betalas utöver tid- och prestationslönen, vilka syftar dels till att sporra arbetstagarna, dels till att dela ut en del av företagets vinst till personalen.

Som lönetyper som ger rätt till ersättning för mertids- och övertidsarbete betraktas t.ex. direkt ackordslön, delackordslön och premielön som baserar sig på produktionen eller någon annan liknande faktor. Däremot gäller ersättningar för mertids- och övertidsarbete inte lön som bestäms utifrån bl.a. ekonomiska nyckeltal, produktivitetsutvecklingen, kapacitetsfaktorer eller andra liknande resultatmätare och som kompletterar den egentliga lönen samt vinstpremie enligt personalfondslagen (934/2010). Benämningen på den faktor som premien baserar sig på har dock ingen betydelse för tillämpningen av momentet. Det avgörande är om faktorn kan anses vara oberoende av arbetstagarens arbetsprestation. Ett ytterligare villkor är att premien betalas högst två gånger om året.

Enligt 3 mom. kan arbetsavtalsparterna komma överens om att grunddelen av den höjda lönen för mertids- och övertidsarbete räknas ut enligt ett genomsnittligt antal timmar. Avtalsparternas avtalsfrihet begränsas dock av att den genomsnittliga divisorn ska beräknas utifrån den årliga ordinarie arbetstiden eller att den annars i genomsnitt ska svara mot den grunddel som beräknats enligt 1 mom.

6 kap. Vilotider

I kapitlet finns samlat lagens bestämmelser om vilotid, dvs. bestämmelser om dagliga raster, dygnsvila och veckovila. Dessutom finns i kapitlet bestämmelser om ersättande vilotider i situationer där de lagfästa vilotiderna inte kan ges arbetstagaren samt bestämmelser om ersättande av ogiven vilotid med pengar.

24 §. Dagliga raster. I paragrafen föreskrivs om en rast som ges under arbetsdagen. Den ersätter den dagliga vilotiden enligt 28 § i den gällande lagen. På samma sätt som i den gällande lagen får rasten inte placeras i början eller i slutet av arbetsdagen. Det föreslås en uttrycklig bestämmelse om detta, fast begreppet rast under arbetsdagen redan i sig beskriver detta. Begreppet rast motsvarar också bättre artikel 4 i arbetstidsdirektivet än den gällande lagens begrepp daglig vilotid.

I paragrafens *1 mom.* föreskrivs om arbetstagarens rätt till en rast när arbetsdagen kontinuerligt varar över sex timmar. Om arbetsdagen är indelad i perioder så att ingen av perioderna överstiger sex timmar, tillämpas bestämmelsen inte, även om arbetsdagens totala längd överstiger sex timmar. Om arbetstagaren inte nödvändigt måste vara på arbetsplatsen för att arbetet ska kunna fortgå, ska arbetstagaren under arbetsskiftet ges en rast på minst en timme under vilken arbetstagaren fritt får lämna arbetsplatsen. Då räknas rasten inte in i arbetstiden. För att rasten ska lämnas utanför den tid som räknas in i arbetstiden förutsätts att arbetstagaren har förutom rätt också verklig möjlighet att lämna arbetsplatsen och tillbringa en stor del av vilorasten på önskat sätt utanför sin arbetsplats.

Enligt momentet ska rasten vara minst en timme. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock avtala om en kortare rast, som ska vara minst en halv timme. Arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalsrätt oberoende av om det i kollektivavtalet med stöd av lagens 34 § har avtalats om att den dagliga vilotiden eller rasten ska ges på annat sätt.

När det är nödvändigt att arbetstagaren är på arbetsplatsen under hela arbetsskiftet, behöver arbetstagaren inte ges en rast på en timme i enlighet med momentet. Även då ska arbetstagaren ges tillfälle att äta under arbetsskiftet och den tid då arbetstagaren åter räknas då som arbetstid.

Om arbetstagarens arbetsdag överstiger 10 timmar, har arbetstagaren dessutom rätt till ytterligare en rast på högst en halv timme. Arbetsdagen kan utöver ordinarie arbetstid också utgöras av mertids- och overtidsarbete. Då ska rasten ges endast om arbetstagaren begär det och rasten ska ges efter åtta timmars arbete. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen.

I *2 mom.* föreskrivs om givande av rast till arbetstagaren vid periodarbete och skiftarbete. Om arbetstiden i skiftarbete eller periodarbete är längre än sex timmar, ska arbetstagaren enligt bestämmelsen ges minst en halv timmes rast. Rasten kan dock ersättas med tillfälle att inta en måltid under arbetstiden. Bestämmelsen motsvarar den gällande lagen.

I *3 mom.* finns en egen bestämmelse om rast som ges motorfordonsförare. Enligt bestämmelsen ska motorfordonsförare för varje arbetsperiod på 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar. Även till denna del motsvarar bestämmelsen den gällande lagen. När pauser ges för dem som omfattas av EU:s kör- och vilotidsförordning ska även beaktas den förordningens bestämmelser om raster.

25 §. Dygnsvila. På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs i *1 mom.* om arbetstagarens rätt att under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början få en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Bestämmelsen är en huvudregel för givande av dygnsvila och base-

rar sig på artikel 3 i arbetstidsdirektivet. Bestämmelsen syftar till att begränsa alltför långa arbetsdagar och på det sättet förebygga alltför stor belastning i arbetet, som är farligt för hälsan.

På det sätt som det föreskrivs i artikel 3 i arbetstidsdirektivet, ska det ges en sammanhängande dygnsvila. Eftersom beredskap fortfarande kan förläggas samtidigt med dygnsvila, kan dygnsvilan avbrytas när arbetstagaren kallas i arbete under beredskapstiden. Om arbetstagarens dygnsvila avbryts på grund av kallelse till arbete, ska arbetstagaren på det sätt som avses i 4 mom. ges en vilotid som ersätter den förkortade dygnsvilan. Den ersättande vilotiden får inte förläggas samtidigt med beredskap.

Det finns vissa undantag från huvudregeln om givande av dygnsvila. Även i arbetstidsdirektivet tillåts avvikelser från givandet av dygnsvila i de fall som avses i artikel 17.

På samma sätt som enligt den gällande lagen får i fråga om arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta genom riksomfattande kollektivavtal avtalas om arbetsskift på 24 timmar. Även genom tillstånd till undantag som beviljas av dispensmyndigheten kan fortfarande tillåtas att ett arbetsskift på de villkor som anges i tillståndet till undantag förlängs till 24 timmar. I dessa fall kan dygnsvila naturligtvis inte ges inom 24 timmar från arbetsskiftets början. Vid en sådan arbetstidsform kan arbetstagaren i enlighet med 34 § 5 mom. tryggas minimivilotiden först när arbetsskiftet slutar.

I andra meningen i momentet föreskrivs om förkortning av dygnsvilan vid periodarbete. För periodarbete är det typiskt med oregelbundna arbetstider per dygn och per vecka. För att undvika oändamålsenliga arbetsskift föreskrivs i den gällande lagen om dygnsvila på nio timmar vid periodarbete. Med beaktande av de negativa hälsoeffekter som kort dygnsvila har, föreslås det med avvikelse från den gällande lagen att huvudregeln är 11 timmars sammanhängande dygnsvila även i periodarbete. I periodarbete kan man dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang avvika från detta så att arbetstagaren ges nio timmars dygnsvila.

Eftersom dygnsvilan i princip ska ges enligt huvudregeln också vid periodarbete, ska vilan inte regelbundet förkortas till nio timmar. Förkortning kan komma i fråga när arbetets art eller arbetsarrangemang som baserar sig på oregelbundna arbetsskift förutsätter det. När till exempel skift avlöser varandra kan det hända att dygnsvilan behöver förkortas. Grunden kan också vara ett skäl som hänför sig till arbetets art, som till exempel arbetsskiftsarrangemang som är ändamålsenliga för att en patient ska kunna vårdas på ett tillbörligt sätt. Grunden för att ge en dygnsvila på nio timmar kan också vara att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagare. Arbetstagarnas önskemål om att ha arbetsskiftet närmare varandra och därefter få längre ledigheter kan vara en grund att förkorta dygnsvilan till nio timmar.

Om dygnsvilan mellan arbetsskift är nio timmar, ska arbetsgivaren se till att ersättande vilotid ges på det sätt som anges i 4 mom. I praktiken ges den ersättande vilotiden oftast i samband med den följande eller de därpå följande dygnsvilorna, utan några större ändringar i arbetsarrangemangen.

Dygnsvilan kan förkortas till sju timmar också när flextid eller utökad flextid tillämpas och då får arbetstagaren själv bestämma när han eller hon börjar och slutar arbeta inom de gränser som anges i 12 och 13 §. I 12 § föreslås att flexgränserna utökas till fyra timmar och dessutom att möjligheterna att avtala om förläggning av flextiden utvidgas från nuläget. På grund av detta kan man vid flextid avvika från en sammanhängande dygnsvila på 11 timmar. Om detta föreskrivs i den tredje meningen i momentet.

På det sätt som föreskrivs i den gällande lagen kan dygnsvilan i vissa fall tillfälligt förkortas till sju timmar. Arbetsgivaren och den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller, om

en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen, ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarna kan avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar, om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Om detta föreskrivs i 2 mom.

Förkortning av dygnsvilan förutsätter ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representant. Avtalet kan gälla en enskild situation eller vara i kraft så länge det krävs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Även om arbetstagarnas representant har avtalat om att dygnsvilan förkortas, är förkortningen inte heller då möjlig utan arbetstagarens samtycke. Således har arbetstagaren själv i sista hand rätt att besluta om förlängningen av arbetsdagen och förkortningen av dygnsvilan passar för honom eller henne. På motsvarande sätt som i fråga om samtycke till övertidsarbete kan arbetstagare ge sitt samtycke separat för varje gång eller för en bestämd kortare tid.

På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 3 mom. om möjligheten att tillfälligt förkorta dygnsvilan till fem timmar. En sådan förkortning av dygnsvilan kommer i fråga endast om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det. Dessutom föreskrivs i momentet att en sådan förkortning är tillåten högst för tre dygnsviloperioder i följd per gång. Dygnsvilan på minst fem timmar ska vara sammanhängande.

I momentets förteckning med sju punkter nämns de situationer där det är möjligt att förkorta dygnsvilan, om de ovan konstaterade förutsättningarna uppfylls.

Enligt 1 punkten är det möjligt att förkorta dygnsvilan till fem timmar, när det är fråga om skiftarbete enligt 6 § och arbetstagaren byter skift. Detta sker speciellt när skiftena varierar motsols, dvs. från nattskift till kvällsskift och från kvällsskift till morgonskift. Å andra sidan föreskrivs i 8 § 5 mom. om arbetstagarens rätt till en oavbruten ledighet på minst 24 timmar efter fem nattskift. I praktiken innebär detta att arbetstagaren efter fem nattskift som följande skift kan ha först nästa morgonskift.

En tillfällig förkortning av dygnsvilan är enligt 2 och 3 punkten möjlig också när arbetet utförs i flera etapper per dygn eller när arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra. Punkterna baserar sig på de i arbetstidsdirektivet föreskrivna uttryckliga möjligheterna att avvika från dygnsvilan enligt artikel 3. Även 4 punkten, där avvikelse möjliggörs i säsongbetonat arbete för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas och 5 punkten, där avvikelse möjliggörs vid olycksfall eller olycksfallsrisk, baserar sig på arbetstidsdirektivet. I den sistnämnda punkten är det fråga om en situation som liknar nödarbete, men där villkoren för utförande av nödarbete ännu inte uppfylls.

Enligt 6 punkten är det tillåtet att förkorta dygnsvilan till fem timmar även i sådant säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas. Enligt 7 punkten är det också tillåtet att förkorta dygnsvilan till fem timmar i arbete som är nödvändigt för att verksamhetens kontinuitet ska kunna garanteras, när de föreskrivna allmänna förutsättningarna uppfylls. I oavbrutet treskiftsarbete eller inom branscher med periodarbete dygnet runt kan behovet av att förkorta dygnsvilan bero till exempel på att den som står näst i skiftordningen blivit sjuk, då en arbetstagare som redan fullgjort sitt eget arbetsskift blir tvungen att fortsätta arbeta också nästa skift.

I 4 mom. föreskrivs om givande av ersättande dygnsvila. Enligt bestämmelsen om dygnsvila i arbetstidsdirektivet och rättspraxisen för den ska kompensationsledigheten ges genast efter arbetsskiftets slut, dvs. i samband med följande dygnsvila (C-151/02). För att uppfylla det krav som ställs i direktivet föreskrivs i momentet om arbetstagarens rätt att få de vilotider som er-

sätter den i andra meningen i 1 mom. eller i 2 eller 3 mom. avsedda förkortade dygnsvilan i samband med därpå följande dygnsvila.

Om det av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen inte är möjligt att ge den ersättande dygnsvilan genast under nästa dygnsvila ska den ges så snabbt som möjligt, dock senast inom 14 dygn från den förkortade dygnsvilan. För fördröjt givande av den ersättande vilotiden ska det objektivt bedömt finnas vägande skäl. Det ska bedömas i det enskilda fallet om sådana finns.

Ersättande dygnsvila enligt momentet behöver inte ges när en arbetstagare som iakttar flexitid eller utökad flexitid själv har beslutat förkorta sin dygnsvila till sju timmar.

Ersättande vilotid som beror på en förkortning av dygnsvilan förkortar inte den ordinarie arbetstiden, utan kan ges en sådan tidpunkt utanför den ordinarie arbetstiden då arbetstagen inte har annan vilotid, såsom en daglig rast, dygnsvila eller veckovila. Den ersättande vilotiden kan ges till exempel i samband med följande dygnsvila, så att arbetstagare efter en 11 timmars vilotid få de timmar som fattas från den tidigare förkortade dygnsvilan. Som ersättande vilotid ska således ge den tid med vilken dygnsvilan förkortats.

Om arbetstagaren har dygnsvila och beredskapstid samtidigt och arbetstagaren under dygnsvilan kallas i arbete, avbryter arbetet dygnsvilan. Då är den vilotid som ska kompenseras den vilotid som inte utnyttjades på grund av kallelsen till arbetet. Den ersättande vilotiden ska ges under en sådan tid då arbetstagaren inte är bunden av beredskapstid.

26 §. Motorfordonsförarens dygnsvila. Enligt 1 mom. ska motorfordonsförare ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

Om transportuppgiften kräver det får dygnsvilan dock enligt 2 mom. förkortas till minst sju timmar två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

Paragrafen tillämpas inte på sådana motorfordonsförare på vars arbete tillämpas rådets förordning (EEG) nr 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter. Bestämmelser om detta undantag från tillämpningsområdet finns i 2 § 2 mom. Bestämmelserna motsvarar den gällande lagen.

27 §. Veckovila. Bestämmelsen baserar sig på artikel 5 i arbetstidsdirektivet, där det föreskrivs att varje arbetstagare under varje period om sju dagar ska få minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus en elva timmars dygnsvila. Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får veckovilan dock förkortas till 24 timmar. Avvikelser från artikel 5 i arbetstidsdirektivet kan göras inom samma branscher och i samma uppgifter som från dygnsvila.

Enligt 1 mom. ska arbetstiden ordnas så att arbetstagaren en gång per sju dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet. På samma sätt som enligt den gällande lagen har arbetsgivaren inte skyldighet att på förhand bestämma vilken av vilotiderna enligt den på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen är sådan vilotid som avses i bestämmelsen. Den ovan avsedda veckovilan kan bestå av semester, söckenhelg, ledighet för utjämning av arbetstiden eller vilken annan oavbruten ledighet som helst på minst 35 timmar. Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller barns sjukdom under arbetsdagar som är antecknade i arbetsskiftsförteckningen kan dock inte anses vara veckovila enligt bestämmelsen, utan arbetstagaren ska på förhand veta när han eller hon är ledig. Veckovilan framgår indirekt av arbetsskiftsförteckningen, där tidpunkterna för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar ska anges.

Enligt paragrafen ska vilotiden i den utsträckning det är möjligt ges i samband med söndagen. I arbetstidsdirektivet finns inte längre någon bestämmelse om att veckovilan i första hand ska ges i samband med söndagen, men detta nämns fortfarande i den europeiska sociala stadgan, och Finland har godkänt att den punkten är bindande för landet. Det är dock inget absolut krav att veckovila ska ges i samband med söndagen, utan det ska göras endast i den utsträckning det är möjligt. Dels det att arbetslivet och samhället i ökande grad förflyttar sig i en riktning mot 24/7-rytm och dels det att söndagens ställning förändrats har haft den effekten att veckovila oftare än tidigare också ges andra dagar. Å andra sidan har bland annat det att skolors och daghems verksamhet koncentreras till vardagar fortfarande den effekten att veckovilan behöver ges i samband med söndagen.

Enligt den gällande lagen ska ledigheten per vecka ges en gång i veckan. Bestämmelsen har tolkats så att ledigheten kan ges i en följd vid arbetsveckoskiftet så att ledigheten dels infaller den föregående och dels den följande veckan. Enligt den föreslagna bestämmelsen har givandet av veckovila inte längre anknytits till en vecka, utan i enlighet med arbetstidsdirektivet till varje sjudagarsperiod. Dessutom förutsätts i direktivet att arbetstagaren för varje sjudagarsperiod tryggas en veckovila på minst 24 timmar. Således innebär den föreslagna bestämmelsen en ändring jämfört med tolkningspraxis för den gällande lagen.

Sjudagarsperioden granskas inte dagligen för de föregående sju dagarna (löpande granskning), utan periodvis så att veckovilan kan förläggas till början av den första perioden och nästa ledighet till slutet på den följande sjudagarsperioden. Således är det möjligt att det finns högst 12 arbetsdagar mellan veckovilorna (C-306/16).

Enligt 1 mom. kan veckovilan också ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Vilotiden ska dock vara minst 24 sammanhängande timmar under varje sjudagarsperiod. Det föreskrivs inte förutsättningar för detta arrangemang, utan vilotiden kan alltid ges som genomsnittlig när det behövs.

Enligt 2 mom. kan vilotiden i kontinuerligt skiftarbete ordnas så att den är genomsnittlig under en tid av högst 12 veckor, så att den är minst 24 timmar under varje sjudagarsperiod. Om arbetsarrangemangen kräver det kan samma förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke. Bestämmelsen baserar sig på artikel 5.2 i arbetstidsdirektivet. Arbetstagaren kan ge sitt samtycke till exempel under den diskussion som förs vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen.

Givandet av veckovila på 35 timmar enligt 1 mom. gäller inte fall där arbetstagarens arbetstid varje dag är högst tre timmar. Arbetstagaren ska även i dessa fall dock ges en veckovila på minst 24 timmar en gång under sju dagar. Bestämmelsen i 3 mom. baserar sig på direktivet och avviker från den gällande lagen, där det föreskrivs att ledighet per vecka inte alls behöver ges i sådana situationer.

28 §. Avvikelse från bestämmelserna om veckovila. I paragrafen finns bestämmelser om situationer där undantag från givande av veckovila kan göras. På samma sätt som i den gällande lagen föreskrivs i 1 mom. att om arbetsgivaren för att hålla i gång verksamheten tillfälligt behöver en arbetstagare i arbete under arbetstagarens vilotid, får undantag från givande av veckovila göras. Så är det till exempel när vissa arbetstagare måste arbeta när övriga arbetstagare har veckovila för att genomföra tillfälliga service- eller reparationsåtgärder. Däremot får man inte avvika från givande av veckovila, när det är fråga om regelbundet servicearbete som ska utföras på söndagar eller under veckoledighet som ges någon annan tidpunkt.

Undantag från givande av veckovila kan också göras när arbetets tekniska art eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet.

Det kan vara fråga om relativt kortvarigt arbete under veckovilan. Bestämmelserna motsvarar till denna del den gällande lagen.

I 2 mom. föreskrivs om ersättande av veckovila som inte kunnat tas ut. Enligt momentet ska den tid som använts till arbete enligt 1 mom. ersättas arbetstagaren så snart som möjligt, så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med motsvarande tid som den vilotid som arbetstagaren inte kunnat få. Således ersätts veckovila som inte kunnat fås på annat sätt än dygnsvila som inte kunnat fås.

Veckovila som inte kunnat tas ut ersätts genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas. Utgångspunkten är att den förlorade vilotiden ersätts med en vilotid som motsvarar det arbete som utförts under veckovilan. Längden på den ersättande ledigheten ska dock vara högst det timantal med vilket den uttagna ledigheten har underskridit 35 timmar.

Den ersättande vilotiden ska ges så snart som möjligt, dock senast inom tre månader från det att veckovilan eller en del av den inte kunde fås.

Med arbetstagarens samtycke kan arbete som utförts under veckovilan ersättas även med en särskild penningersättning. Arbete som utförts under veckovilan är oftast övertidsarbete och eventuellt också söndagsarbete. Då ska det för den uteblivna vilotiden utöver eventuella övertids- och söndagsersättningar betalas en särskild penningersättning som bestäms enligt den i 23 § nämnda grunddelen av övertidsersättningen.

7 kap. **Arbetstidshandlingar**

I kapitlet föreskrivs om ett utjämningschema för arbetstiden som ska uppgöras när genomsnittlig arbetstid tillämpas, om en arbetsskiftförteckning av vilken ska framgå de dagliga tider då arbetstiden börjar och slutar samt om arbetstidsbokföring där de arbetade timmarna och de ersättningar som betalats för dem införs. Dessutom föreskrivs i kapitlet om motorfordonsförarens individuella körjournal. Arbetstidshandlingarna utgör en grund för uppföljningen och övervakningen av arbetstiden.

29 §. Utjämningschema för arbetstiden. I paragrafen finns bestämmelser om ett utjämningschema för arbetstiden som i princip motsvarar utjämningsformatet för arbetstiden enligt den nuvarande lagen. Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren i annat arbete än arbete enligt 12 och 13 § uppgöra ett utjämningschema för arbetstiden, om den ordinarie arbetstiden har ordnats som genomsnittlig.

Arbetstagarens arbetstid per vecka varierar i flextid enligt 12 § och i utökad flextid enligt 13 § utifrån arbetstagarens egna beslut. Således har arbetsgivaren inte möjlighet att på förhand fastställa arbetstiden per vecka, som ska ges arbetstagaren för kännedom. På grund av detta behöver ett utjämningschema för arbetstiden inte ges vid dessa arbetstidsformer.

Bestämmelserna om minimiinhåll i schemat är mera detaljerade än tidigare. När schemat uppgörs kan enskilda arbetsskift inte ännu nödvändigtvis anvisas, men av schemat ska åtminstone framgå den ordinarie arbetstiden för varje vecka. Utjämningsformatet ska göras upp för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna eller avtalade genomsnittet.

Utgöringsformatet för arbetstiden bidrar centralt till arbetstidsarrangemangen. På grund av detta ska även personalen ha möjlighet att kunna påverka utgörandet av formatet. Enligt 2 mom. ska arbetsgivaren ge arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller arbetstagarna tillfälle att

framföra sin åsikt om schemat. Det är inte alltid möjligt att omedelbart framföra en motiverad åsikt om utjämnings-schemat för arbetstiden. Därför ska arbetsgivaren reservera tillräcklig tid för genomgång av utkastet.

I paragrafen begränsas inte arbetsgivarens rätt att göra ändringar i utjämnings-schemat för arbetstiden. För arbetstagarna är det viktigt att få veta de ändringar som gjorts i det ursprungliga utjämnings-schemat för arbetstiden i ett så tidigt skede som möjligt. Därför föreslås i 3 mom. en bestämmelse enligt vilken arbetstagarna i god tid ska underrättas om ändringar i utjämnings-schemat för arbetstiden.

Undantag från paragrafen kan göras genom ett i 34 § avsett arbets- eller tjänstekollektivavtal. Skyldigheten att uppgöra ett utjämnings-schema kan dock inte avskaffas genom arbets- eller tjänstekollektivavtal.

30 §. Arbetsskiftsförteckning. Arbetsgivaren ska göra upp en arbetsskiftsförteckning om vilken det finns bestämmelser i paragrafens 1 mom. Av arbetsskiftsförteckningen ska framgå när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de raster som avses i 24 §. Utjämnings-schemat för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningen kan ingå i samma handling eller ges separat.

Den i arbetsskiftsförteckningen angivna arbetstiden enligt arbetsavtalet fastställer arbetstagares ordinarie arbetstid i sådana anställningsförhållanden där arbetstiden per vecka enligt arbetsavtalet kan variera. Den arbetstid som antecknas i arbetsskiftsförteckningen har avgörande betydelse, när det avgörs om det utöver den ordinarie arbetstiden är fråga om mertids- eller övertidsarbete.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren beakta arbetstagarnas lagbaserade vilotider. I arbetsskiftsförteckningen ska anges när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar. Dessutom ska där finnas tidpunkten för den i 24 § avsedda dagliga rasten. Däremot behöver dygnsvilan eller veckovilan inte anges separat i förteckningen, eftersom de indirekt framgår av tidpunkterna för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar. Ovannämnda uppgifter ska anges i förteckningen som exakta klockslag.

Det är viktigt för arbetstagaren att bli informerad om sina av arbetsskiftsförteckningen framgående arbetstider i tillräcklig god tid, för att arbetstagaren ska kunna planera sin tidsanvändning. Arbetsskiftsförteckningen ska i princip utarbetas för samma tidsperiod som utjämnings-schemat för arbetstiden. Det är dock inte alltid möjligt på grund av utjämningsperiodens längd. Arbetet kan till sin natur vara så oregelbundet att det inte är möjligt att planera arbetstiderna för så lång tid framåt. Oregelbundenheten kan till exempel bero på korta leveranstider i samband med beställningar eller uppdrag eller av väderförhållanden. Man kan avvika från den allmänna bestämmelsen, om det av ovannämnda skäl är mycket svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning. Även i dessa fall ska arbetsskiftsförteckningen göras upp för en så lång period som möjligt, dock minst för en vecka.

Arbetstagare har ofta önskemål om sina arbetstidpunkter. Därför ska för arbetstagarnas företrädare eller arbetstagaren ges möjlighet att framföra sin åsikt om arbetsskiftsförteckningen på motsvarande sätt som om utjämnings-schemat för arbetstiden. Samrådsförfarandet ska alltså iakttas endast om arbetstagaren eller arbetstagarens företrädare kräver det.

Arbetsgivare ska bevara arbetsskiftsförteckningen minst till utgången av tiden för väckande av talan enligt 40 §, om inte uppgifterna framgår av arbetstidsbokföringen.

Eftersom det med tanke på arbetstagarna är skäligt att de blir informerade om den arbetsskiftsförteckning som ska tillämpas på arbetsplatsen i tillräckligt god tid, ska förteckningen enligt 2 mom. skriftligt delges arbetstagarna i tillräckligt god tid, senast en vecka innan den i förteckningen avsedda tidsperioden börjar. Delgivandet kan ske skriftligt, elektroniskt eller genom meddelanden på anslagstavlan på arbetsplatsen.

Efter att arbetsskiftsförteckningen har getts, får den ändras endast med arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren kan dock ändra arbetsskiftsförteckningen av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen och som arbetsgivaren inte ännu visste vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningen. Då ska arbetstagaren informeras om ändringen i så god tid som möjligt.

Arbetsskiftsförteckningen har olika innebörd vid olika arbetstidsformer och i anställningsförhållanden med arbetstidsvillkor av olika typer. I fråga om periodarbete och skiftarbete samt arbetsavtal med ett varierande arbetstidsvillkor fastställer arbetsskiftsförteckningen tidpunkterna för arbetstagarnas arbetsskift. Den har således också en stor betydelse med tanke på arbetstagares livsplanering. På motsvarande sätt har arbetsskiftsförteckningen inte samma betydelse i anställningsförhållanden där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller där arbetstagarna själva kan påverka förläggningen av arbetstiden.

Enligt bestämmelsen i 3 mom. kan arbetsskiftsförteckningen ges tills vidare, om förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar. I en sådan situation ser arbetsskiftsförteckningen likadan ut för alla veckor och behöver inte ges separat för varje vecka.

Arbetsskiftsförteckningen kan ges tills vidare vid tillämpning av flextid eller utökad flextid. För dessa arbetstidsformer är det typiskt att arbetstagarens arbetstid varierar enligt arbetstagarnas egna beslut inom de överenskomna gränserna. Ett sådant avtal ersätter arbetsskiftsförteckningen när principerna för förläggning av arbetstiden framgår av avtalet. I praktiken kan i avtal enligt 12 och 13 § hänvisas till de gränser som fastställs i arbetsavtalet.

I 4 mom. föreskrivs om uppgörande av arbetsskiftsförteckningen vid tillämpning av varierande arbetstid. Arbetsgivaren ska i regel anteckna arbetsskiftet för arbetstagare med varierande arbetstid i arbetsskiftsförteckningen, om dessa är kända när arbetsskiftsförteckningen görs upp. Bestämmelsen behövs, eftersom de arbetstimmar som arbetsgivaren erbjuder arbetstagare med varierande arbetstid kan vara så få att arbetstagaren måste förbättra sin försörjning genom annat arbete. I en sådan situation kan det hända att flera arbetsgivare antecknar arbetsskift för samma tidpunkt. Dessutom kan det hända att arbetstagaren även inom andra livsområden har åtaganden på grund av vilka det är viktigt att kunna förutse arbetsskift, särskilt för arbetstagare med varierande arbetstid.

Bestämmelsen om arbetsskiftsförteckning motsvarar den gällande lagen. Arbetsgivaren har rätt att ensidigt anteckna arbetsskift i arbetsskiftsförteckningen för arbetstagare med varierande arbetstid när det gäller minimiarbetstiden. Om arbetstagarens avtalade arbetstidsvillkor är 10–40 timmar i veckan, gäller arbetsgivarens rätt att ensidigt bestämma förläggningen av arbetstagarens arbetsskift 10 arbetstimmar i veckan.

Om arbetsgivare vill anteckna arbetsskift som överstiger den i arbetsavtalet överenskomna minimiarbetstiden för arbetstagare med varierande arbetstid, ska arbetstagaren ges tillfälle att inom den tid arbetsgivaren satt ut meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen ges. I fråga om den del som överstiger minimitimmarna kan arbetstagare meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Detta är speciellt viktigt i de fall där arbetstagaren arbetar hos flera arbetsgivare. Arbetstagaren kan informera arbetsgivaren om de tidpunkter som passar eller inte passar för honom eller henne.

31 §. Individuell körjournal. I paragrafen föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen om motorfordonsförarens individuella körjournal. Enligt 1 mom. ska arbetsgivare ge sina motorfordonsförare en individuell körjournal för uppföljningen av arbetstiden per dygn.

Föraren ska föra en körjournal så att där framgår när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar om dygnet. Anteckningen för varje period ska göras i körjournalen direkt när perioden avslutats och innan nästa period börjar. Enligt 2 mom. har motorfordonsförare skyldighet att göra de förutsatta anteckningarna i körjournalen och att ha den med sig under körningen. Färdskrivare kan användas i stället för körjournal.

32 §. Arbetstidsbokföring. I 1 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att införa de arbetade timmarna och ersättningarna för dem i arbetstidsbokföringen separat för varje arbetstagare. Enligt paragrafen kan arbetsgivaren på samma sätt som i nuläget ha arbetstidsbokföringen på två alternativa sätt. I bokföringen ska införas antingen arbetstimmarna inom den ordinarie arbetstiden, mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbetstimmarna och ersättningarna för dem eller samtliga arbetade timmar på samma sätt som separat övertids-, nöd- och söndagsarbetstimmarna samt de förhöjningsdelar som betalats för dem. Arbetsgivaren får själv välja det bokföringssätt som bäst lämpar sig i situationen. Båda bokföringssätten ger arbetstagaren och den som förrättar arbetarskyddsinspektion tillräckliga uppgifter om de arbetade timmarna och de ersättningar som betalats för dem.

Enligt föreslagna 38 § är det under vissa förutsättningar möjligt att med arbetstagaren ingå avtal om att det betalas en separat månatlig översättning för mertids-, övertids- och söndagsarbete. Arbetsgivaren ska i dessa situationer i bokföringen införa endast det uppskattade antalet mertids-, övertids- och söndagsarbetstimmar i månaden.

Arbetsgivaren har inte skyldighet att bevara gamla arbetsskiftsförteckningar eller utjämnings-schemat för arbetstiden, om uppgifterna framgår av arbetstidsbokföringen. Arbetstidsbokföringen ska enligt 1 mom. förvaras minst till utgången av tiden för väckande av talan enligt 40 och 41 §.

I 2 mom. finns en specialbestämmelse om utökad flexitid enligt 13 §. När utökad flexitid tillämpas ska arbetstagaren för varje lönebetalningsperiod till arbetsgivaren lämna en förteckning över den ordinarie arbetstidens timmar, så att där framgår arbetstiden och veckovilan per vecka. Arbetsgivarens skyldighet i fråga om arbetstidsbokföring är lättare än vid andra arbetstidsformer, då den görs utifrån arbetstagarens meddelanden. Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet så att arbetsgivaren för in de arbetstider per vecka som arbetstagaren meddelat i arbetstidsbokföringen. Övervakningen av arbetstagarens vilotider och maximala arbetstider kommer att genomföras i detta sammanhang. Arbetsgivaren har skyldighet att se till att arbetstagaren lämnar de aktuella uppgifterna utifrån vilka arbetsgivaren för bok över arbetstiden.

Enligt 3 mom. ska arbetsgivaren separat för varje arbetstagare föra bok över de poster som sparats i arbetstidsbanken samt om ledighet som tas ut i stället för de poster som överförts till arbetstidsbanken.

Arbetstagaren har enligt 4 mom. rätt att på begäran få en skriftlig utredning om de anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningen och arbetstidsbokföringen. Rätten att få en utredning om arbetstidsbokföringen motsvarar den gällande lagstiftningen. Arbetsskiftsförteckningens betydelse som meddelande om ordinarie arbetstid kommer att framhåvas i och med att de flexibla arbetstidsarrangemangen ökar. Eftersom det speciellt i konflikter som gäller beräkningen av övertidsersättning är viktigt att veta vilken tid av arbetstiden per dygn och per vecka har varit ordinarie arbetstid, har arbetstagaren rätt att också få information om anteckningarna om arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningen.

Enligt 46 § utövar arbetarskyddsmyndigheten tillsyn över efterlevnaden av lagen. Utförandet av denna tillsynsuppgift förutsätter möjlighet att få insyn i de centrala uppgifterna om arbets- tidsarrangemangen. På grund av detta ska arbetarskyddsmyndigheterna på begäran tillställas en kopia på arbetstidsbokföringen, avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 36 §, det i 29 § avsedda utjämnings-schemat för arbetstiden och den i 30 § avsedda arbetsskiftsförteckningen. Samma uppgifter ska på begäran också tillställas den förtroendeman eller det förtroendeombud eller någon annan företrädare som företräder arbetstagaren.

8 kap. Bestämmelsernas tvingande natur

I kapitlet föreskrivs om lagens tvingande natur och å andra sidan om i fråga om vilka annars tvingande bestämmelser riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund får avvika från genom kollektivavtal. Dessutom föreskrivs i kapitlet om rätten för arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att iaktta sådana bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet genom vilka undantag gjorts från lagens bestämmelser så att arbetstagarens förmåner försämrats. Dessutom finns i kapitlet bestämmelser om rätten för arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att ingå lokala avtal som baserar sig på det allmänt bindande kollektivavtalet. I kapitlet föreskrivs dessutom om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att under vissa förutsättningar avtala om att förhöjningsdelar för mertids-, övertids- och söndagsarbete betalas som en fast månatlig ersättning.

33 §. Bestämmelsernas tvingande natur. Enligt paragrafen är ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag. Med beaktande av syftet med arbetstidsskyddet är lagens allmänna utgångspunkt att bestämmelserna är tvingande. Till den del som det är möjligt att avvika från bestämmelsen genom arbetsavtal eller kollektivavtal, framgår det direkt av bestämmelsens ordalydelse eller av bestämmelsen i 34 och 38 §. Till denna del motsvarar lagen till sin uppbyggnad den gällande arbetstidslagen, arbetsavtalslagen och semesterlagen.

Bestämmelsernas tvingande natur innebär redan enligt de allmänna principerna att det är förbjudet att kringgå lagen. Ett avtal eller ett enskilt avtalsvillkor som inskränker arbetstagarens genom lagens bestämmelse tryggade rättighet eller förmån är ogiltigt. På samma sätt är ett verksamhetsarrangemang som vidtagits för att kringgå arbetstidslagens bestämmelser ogiltigt.

34 §. Undantag genom kollektivavtal. I paragrafen föreskrivs om de bestämmelser i arbetstidslagen från vilka det kan avvikas genom kollektivavtal. Paragrafens 1 mom. gäller rätten att genom kollektivavtal avtala om ordinarie arbetstid. I paragrafens 2 mom. föreskrivs samlat om de bestämmelser från vilka kan avvikas genom arbets- och tjänstekollektivavtal mellan riks- omfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Enligt 1 mom. kan genom kollektivavtal avtalas om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 5 § om allmän arbetstid, i 6 § 1 mom. om skiftarbete, i 7 § om period- arbetstid och i 9 § om arbetstiden för motorfordonsförare. Enligt momentet får den ordinarie arbetstid som baserar sig på ett kollektivavtal i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor.

Således är det möjligt att genom kollektivavtal avtala om en ordinarie arbetstid per vecka som överstiger åtta timmar och en ordinarie arbetstid per vecka som överstiger 40 timmar, förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till 40 timmar under en på förhand fastställd utjämningsperiod. I kollektivavtal kan avtalas om utjämningsperiodens längd. Den får dock inte överstiga 52 kalenderveckor. Utjämningsperiodens maximala längd är fortfarande inte bunden till ett kalenderår.

På samma sätt som enligt den gällande lagen kan genom kollektivavtal avtalas om ordnande av den ordinarie arbetstiden som periodarbete även i branscher och i uppgifter som inte uppfyller de krav på periodarbete som ställs i 7 §.

På motsvarande sätt som enligt den gällande arbetstidslagen kan det avtalas om ordinarie arbetstid förutom genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund även genom ett företagsspecifikt kollektivavtal, där en part dock är en i 1 § i lagen om kollektivavtal 1 § avsedd riksomfattande arbetstagarförening. Ett kollektivavtal om ordinarie arbetstid kan ingås av både en icke-organiserad arbetsgivare och en sådan organiserad arbetsgivare som inte är bunden till ett tidigare ingånget kollektivavtal tillsammans med en arbetstagarorganisation. Föreningar under ett riksomfattande arbetsgivarförbund är däremot inte behövliga att ingå ett självständigt avtal om ordinarie arbetstid.

I kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarförbund finns bestämmelser där lokala parter ges behörighet att avtala om den ordinarie arbetstiden inom de gränser som fastställs i kollektivavtalet. Då kan de i kollektivavtalet bestämda lokala parterna göra upp företagsspecifika och arbetsplatspecifika lösningar för ordinarie arbetstid, vilka tillämpas som en del av ett riksomfattande kollektivavtal och inte som ett självständigt kollektivavtal.

I 2 mom. anges de bestämmelser från vilka det kan avvikas genom kollektivavtal mellan riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Förteckningen över bestämmelser i fråga om vilka avtal kan ingås motsvarar i stor utsträckning innehållet i 40 § den gällande lagen. Ett undantag utgörs av begreppen tid som räknas in i arbetstiden och beredskapstid. Från dem kan inte genom kollektivavtal avvikas till nackdel för arbetstagaren. Detta beror på att det inte genom nationella bestämmelser kan avvikas från de definitioner som anges i artikel 2 i arbetstidsdirektivet. Genom kollektivavtal kan inte heller avvikas från begreppet skiftarbete.

Enligt 1 punkten kan det avtalas om bestämmelserna i 4 § om beredskap. Det får dock inte avtalas om begreppet beredskapstid och dess förhållande till tid som räknas in i arbetstiden. Kollektivavtalets bestämmelser kan däremot gälla till exempel beredskapsskyldighet eller ersättning som betalas under beredskapstid.

Enligt 2 punkten i momentet får det genom riksomfattande kollektivavtal avtalas om uppgifter som anges i 8 § där arbete kan utföras på natten. Det får också avtalas om de klockslag mellan vilka arbetet är nattarbete. Till denna del begränsas avtalsrätten dock av artikel 2 i arbetstidsdirektivet, där det anges att nattarbetet ska omfatta en tidsperiod på minst 7 timmar, där tiden mellan 24 och 05.00 ingår. Avtalsrätten omfattar även möjlighet att avvika från begränsningen enligt 8 § 3 mom., där det anges att en nattarbetandes arbetstid får vara högst åtta timmar under varje period av 24 timmar. Dessutom får det avtalas om längden på utjämningsperioden för nattarbetstid.

Enligt 3 punkten kan avtal ingås om gränserna för flextid enligt 12 § 2 mom. och om uppföljningsperiodens längd. Således kan det avtalas om till exempel flexgränser och maximum av ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från 12 § 2 mom. Om det genom kollektivavtal avtalas om större flexgränser än i lagen, kan det genom kollektivavtal också avtalas om förfaranden för införande av dessa.

Enligt 4 punkten kan genom kollektivavtal avtalas om varaktigheten för ett i 15 § 2 mom. avsett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid.

Enligt 5 punkten kan genom kollektivavtal avtalas om samtycke till söndagsarbete enligt 17 § 7 mom.

Enligt 6 *punkten* kan genom kollektivavtal avtalas om förlängning av utjämningsperioden för maximiarbetstiden enligt 18 § till sex månader eller av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen till högst 12 månader. Bestämmelsen uppfyller de krav som föreskrivs i artikel 19 i arbetstidsdirektivet. På motsvarande sätt som enligt 1 mom. tillåts att som utjämningsperiod för den ordinarie arbetstiden avtalas en period på 52 veckor (cirka 12 månader). Även den i arbetstidsdirektivet avsedda utjämningsperioden för den maximala arbetstiden kan genom kollektivavtal avtalas som 12 månader. Om utjämningsperioden för den maximala arbetstiden kan dock avtalas endast genom ett kollektivavtal mellan riksomfattande parter, medan en avtalspart i fråga om ordinarie arbetstid också kan vara en enskild arbetsgivare.

Enligt 7 *punkten* kan genom kollektivavtal också avvika från det som i 20 § föreskrivs om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete. Enligt 8 *punkten* får det avtalas att mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete kompenseras med ledighet.

Enligt 9 *punkten* kan det avtalas om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod enligt 22 § och enligt 10 *punkten* om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning enligt 23 §.

Enligt 11 *punkten* får det avtalas om dagliga raster som avses i 24 §. Enligt 12 *punkten* får det avtalas om dygnsvila som avses i 25 §. Däremot är det inte möjligt att avvika från bestämmelserna i 4 mom. om givande av ersättande vilotider. I praktiken innebär detta att de ersättande vilotiderna alltid ska ges så att dygnsvilan på 11 timmar realiseras.

Enligt 13 *punkten* får det avtalas om motorfordonsförarens dygnsvila enligt 26 §.

Enligt 14 *punkten* får det avtalas om veckovila som avses i 27 § och enligt 15 *punkten* om bestämmelsen i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila. Avtal om vilotider begränsas dock av bestämmelserna i artikel 17 i arbetstidsdirektivet.

Enligt 16 *punkten* får det avtals om ett utjämningschema för arbetstiden i enlighet med 29 § och enligt 17 *punkten* om en arbetsskiftsförteckning i enlighet med 30 §.

Möjligheterna till avvikelse i fråga om arbete som utförs av en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare motsvarar huvudsakligen de möjligheter till avvikelse som anges i 2 mom. 2 mom. 2 och 6 *punkten* i paragrafen gäller dock inte motorfordonsförarens arbete, utan till dessa delar behöver det föreskrivas särskilda möjligheter till avvikelse utgående från vägarbetsdirektivet. Enligt artikel 8 i vägarbetsdirektivet får bestämmelser om undantag från artikel 4 om begränsning av arbetstiden, av objektiva eller tekniska skäl eller skäl som rör arbetets organisation, antas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, om detta inte är möjligt, genom lagar och andra författningar. Direktivet tillåter en avvikelse från den maximala arbetstiden per vecka på 60 timmar av objektiva eller tekniska skäl eller skäl som rör arbetets organisation. Objektiva skäl är bland annat de långa avstånden i vårt land och vägtransporternas dominans.

I 3 *mom.* föreskrivs att när det är fråga om arbete som utförs av motorfordonsförare som avses i 2 §:n 2, kan det i riksomfattande kollektivavtal avtalas om tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen i fråga om den maximala arbetstiden per dygn och utjämnningen av nattarbetstiden enligt 8 §, i fråga om förlängning av utjämningsperioden till sex månader enligt 18 § 1 mom. och i fråga om överskridning av den maximala arbetstiden per vecka på 60 timmar enligt 18 § 2 mom.

Enligt 4 *mom.* får genom riksomfattande kollektivavtal avtalas om utökad flexitid motsvarande 13 § och om arbetstidsbank motsvarande 14 § eller om annat motsvarande arrangemang som

kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flexitid eller arbetstidsbank förbjudas.

I 14 § i den gällande arbetstidslagen föreskrivs om exceptionell ordinarie arbetstid som kan basera sig på dispens som regionförvaltningsverket beviljat eller på kollektivavtal mellan riks- omfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. I 5 mom. föreslås bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som till sin natur är sådant att det endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. På motsvarande sätt som enligt den gällande arbetstidslagen kan det genom riksomfattande kollektivavtal trots bestämmelsen om begränsning av den ordinarie arbetstiden i 5 § och bestämmelsen om dygnsvila i 25 § avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid. Exceptionell arbetstid kan fortfarande tillämpas endast i arbete som inte utförs som aktivt arbete under hela den som arbetstid per dygn avtalade tiden, utan arbetsdagen ska också bestå av icke-aktiv arbetstid. Det väsentliga är att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen under hela arbetstiden per dygn. Exempelvis för brandmän kan arbetstiden ordnas så att arbetstagarna arbetar kontinuerligt ett helt dygn men hela dygnet inte är aktivt arbete.

Exceptionell ordinarie arbetstid kan fortfarande också basera sig på tillstånd till undantag som dispensmyndigheten beviljat. Bestämmelser om förutsättningar för tillstånd till undantag finns i 39 §.

I 6 mom. föreskrivs om rätt att genom riksomfattande kollektivavtal avtala om överskridning av den i 18 § föreskrivna maximala arbetstiden. Ett sådant kollektivavtal kan ingå i fråga om jourhavande läkare på sjukhus och djursjukhus. Överskridningsbehovet ska bero på det att arbetstagare utöver aktivt arbete dessutom har beredskap på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden, om de villkor som anges i kollektivavtalet uppfylls och inom de gränser som anges i kollektivavtalet. Det är fråga om ett enligt arbetstidsdirektivet tillåtet så kallat opt out-system, som ska genomföras med stöd av branschvisa riksomfattande kollektivavtal. Införandet av ett opt out-system förutsätter således samförstånd mellan kollektivavtalsparterna. Bestämmelsen gäller på det sätt som avses i 1 § 2 mom. även tjänstekollektivavtalsparternas rätt att genom tjänstekollektivavtal avtala om överskridning av den maximala arbetstiden med de begränsningar som anges i momentet.

De kollektivavtalsbestämmelser som utfärdats med stöd av ovan avsedda berättigande bestämmelser tillämpas på anställningsförhållanden mellan dem som är bundna av kollektivavtalet på det sätt som avses i 4 § i lagen om kollektivavtal. Enligt 7 mom. får kollektivavtalsbestämmelser som utfärdats med stöd av denna paragraf tillämpas av arbetsgivare som är bundna till kollektivavtalet även i fråga om anställningsförhållanden för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vars anställningsförhållanden kollektivavtalets bestämmelser ska iakttas med stöd av 4 § i lagen om kollektivavtal. Sådana arbetstagare är icke-organiserade arbetstagare och arbetstagare som är organiserade hos något annat förbund än det som ingått det kollektivavtal som tillämpas.

I paragrafen föreskrivs på motsvarande sätt som i den gällande lagen att kollektivavtalsbestämmelser som ingåtts med stöd av paragrafen får iakttas även efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock, på motsvarande sätt som enligt den gällande lagen, rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektiv-

avtalet ska upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska ges minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

I 8 mom. föreslås bestämmelser om de myndigheter och offentligrättsliga sammanslutningar som kan jämföras med arbetsgivare som avses i 1 mom. eller som kan jämföras med riksomfattande arbetsgivarföreningar och som har rätt att avtala på ett sätt som avviker från de bestämmelser som avses i 1—5 mom. Sådana aktörer är statens behöriga förhandlingsmyndighet och andra avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, Kyrkans arbetsmarknadsverk, det ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfundigheter. Ett kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt denna paragraf får för riksdagens del ingås av de parter som avses i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), för Finlands Banks del de parter som avses i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och för Folkpensionsanstaltens del de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001). I den föreslagna bestämmelsen har dessutom beaktats 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991), där det föreskrivs att rikets arbetslagstiftning ska tillämpas på Åland. Avtalsmyndigheter för Åland kan vara Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

35 §. *Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal.* I paragrafen finns bestämmelser om rätten för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att också iaktta sådana bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet som utfärdats med stöd av 34 § och genom vilka det avviker från annars tvingande bestämmelse i lagen genom att försämra arbetstagarens förmåner.

Icke-organiserade arbetsgivares skyldighet att iaktta bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal som minimivillkor i anställningsförhållandet baserar sig på 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen. Av det att ett allmänt bindande kollektivavtal innehåller minimivillkor följer att det allmänt bindande kollektivavtalet endast medför rättigheter för arbetstagarna och på motsvarande sätt enbart skyldigheter för arbetsgivarna. På grund av detta får en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal inte utan en sådan specialbestämmelse som finns i paragrafen tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet genom vilka arbetstagarens på tvingande bestämmelser baserade förmåner eller arrangemang har minskats eller ändrats på något sätt.

På motsvarande sätt som i 40 a § i arbetstidslagen får en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal endast iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtalet som kan tillämpas som sådana utan lokala avtal. Bestämmelser om lokala avtal om ordinarie arbetstid som baserar sig på kollektivavtal finns i 36 §.

På motsvarande sätt som enligt den gällande lagen får bestämmelserna i att allmänt bindande kollektivavtal iakttas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Regleringen är därmed densamma oberoende av om kollektivavtalet tillämpas på basis av så kallad normalt bindande verkan eller allmänt bindande verkan.

36 §. *Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.* I paragrafen finns bestämmelser om rätten för arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal att ingå lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på det allmänt bindande kollektivavtalet.

Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal avtalats om möjlighet att lokalt avvika från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom., 7 och 9 § i lagen eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får i ett företag som tillämpar det allmänt bindande kollektivavtalet på motsvarande sätt som enligt den gällande lagen ingås ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid inom de gränser som kollektivavtalet tillåter. Om detta föreskrivs i 1 mom.

Kollektivavtalsbestämmelser som berättigar till lokala avtal tolkas på samma sätt när kollektivavtal tillämpas på basis av bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal eller på basis av allmänt bindande verkan.

Enligt momentet fastställer en bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal som berättigar till ingående av avtal de innehållsmässiga gränserna för lokala avtal. Exempelvis ska bestämmelser om förutsättningarna för ingående av avtal samt ramvillkoren för innehållet i avtalet tillämpas. Enligt momentet ska vid ingåendet av avtal också iaktas de förfaringssätt som bestämts i det allmänt bindande kollektivavtalet. Ett undantag från detta utgörs av kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning och om avgörande av meningsskiljaktigheter. Skillnaden beror på att ovan avsedda bestämmelser som hänför sig till fullföljandet av kollektivavtalet med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen inte tillämpas i fråga om allmänt bindande kollektivavtal. Således ska dessa bestämmelser naturligtvis inte heller iaktas när lokala avtal ingås. Av bestämmelserna om förfaringssätt kan däremot de bestämmelser om personalens rätt att få information som avtalats i kollektivavtalet komma att tillämpas.

Bestämmelser om parterna i lokala avtal finns i 2 och 3 mom. Enligt 2 mom. får lokala avtal ingås av de parter som anges i en kollektivavtalsbestämmelse som berättigar till lokala avtal. Om det i kollektivavtalet har bestämts att en förtroendeman ska vara part i ett lokalt avtal, men det för arbetsplatsen inte har valts en sådan förtroendeman, får avtalet på personalens vägnar ingås av ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud eller en annan företrädare som personalen befullmäktigat, eller om någon sådan inte valts, personalen eller en personalgrupp tillsammans. Utöver förtroendeombudet kan avtalsparten vara till exempel en företrädare för arbetstagarna som valts med stöd av lagen om samarbete inom företag (334/2007), arbetarskyddsfullmäktigen eller någon annan företrädare som valts i det enskilda fallet.

För det fall att arbetstagarna inte valt ett förtroendeombud eller en annan företrädare bland sig, får personalen eller en personalgrupp ingå ett avtal om ordinarie arbetstid genom enhälligt beslut. Då förutsätts för ingåendet av avtalet att samtliga arbetstagare som omfattas av avtalet är enhälliga om innehållet i beslutet. Speciellt i små företag är ingående av avtal genom personalens enhälliga beslut ett naturligt sätt att komma överens om arrangemang för ordinarie arbetstid.

Om det i en till lokala avtal berättigande bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal har bestämts att avtalsparten är en förtroendeman, men det inte finns en förtroendeman på arbetsplatsen och inte heller någon annan företrädare för personalen har valts, ska enligt 3 mom. arbetsgivaren på samma sätt som enligt den gällande lagen ge arbetstagarna tillfälle att bland sig välja en företrädare innan förhandlingarna inleds.

37 §. Ingående och uppsägning av ett lokalt avtal. I paragrafen finns bestämmelser om ingående av lokala avtal om ordinarie arbetstid, om avtalsformen, om dem som ett avtal som en företrädare ingått binder och om uppsägning av avtalet.

I 1 mom. föreskrivs att ett avtal om ordinarie arbetstid i regel ska ingås skriftligt. Om avtalsparterna dock inte anser att det behövs skriftlig form eller om kollektivavtalet även tillåter ingående av muntligt avtal, är det inte nödvändigt att ingå avtalet i skriftlig form. Om inte något

annat följer av det allmänt bindande kollektivavtal som tillämpas, kan det vara naturligt att ingå ett muntligt avtal till exempel när det avtalas att en arbetsdag mellan en söckenhelg och veckoslutet jobbas in. När det är fråga om ett avtal som gäller längre än två veckor, ska det dock alltid ingås skriftligen. Kravet på skriftlig form är motiverat förutom med tanke på avtalsparterna själva även med tanke på att arbetstidskontrollen ska lyckas.

I 2 mom. föreskrivs om den tidpunkt när ett avtal om ordinarie arbetstid som har ingåtts av en företrädare som arbetstagarna valt senast ska delges arbetstagarna. För att arbetstagare ska ha möjlighet att anpassa sig till lokalt avtalade arbetstidsarrangemang, ska avtalet delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Även om det inte uttryckligen föreskrivs i momentet, ska arbetsgivaren försäkra sig om att arbetstagarna får information om innehållet i det lokala avtalet som sig bör och i rätt tid.

Enligt momentet binder avtalet alla de arbetstagare som den företrädare för arbetstagarna som ingått avtalet ska anses företräda. Ett avtal som ingåtts av en förtroendeman är bindande för de arbetstagare på arbetsplatsen på vilka det aktuella allmänt bindande kollektivavtalet tillämpas, om inte något annat följer av den berättigande bestämmelsen i kollektivavtal eller något annat avtalats i det lokala avtalet. Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts av ett förtroendeombud eller en annan företrädare för arbetstagarna är bindande för de arbetstagare som förtroendeombudet företräder. Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts av en sådan företrädare för arbetstagarna är bindande för de arbetstagare som varit med om att välja företrädaren. Företrädarens behörighet att ingå avtal baserar sig därmed på ett uttryckligt bemyndigande som de arbetstagare som företrädaren företräder gett.

Även om arbetstagarna är bundna till ett avtal som deras företrädare ingått, begränsas denna bindande verkan av arbetstagarnas individuella rätt att lösgöra sig från avtalet. På samma sätt som enligt den gällande lagen har en arbetstagare alltså rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han eller hon meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas. Eftersom arbetstagaren ska informeras om ordinarie arbetstid som baserar sig på ett lokalt avtal senast en vecka innan det börjar tillämpas, har arbetstagaren under några dagar möjlighet att reagera på avtalet. Genom rätten att lösgöra sig från avtalet tryggas arbetstagarens möjligheter att bland annat sköta sina familjeförpliktelser.

Uppsägningstiden vid uppsägning av ett lokalt avtal bestäms i enlighet med det allmänt bindande kollektivavtalet. I 3 mom. finns dock en sekundär bestämmelse där det anges att om inte något annat följer av kollektivavtalet eller om inte något annat avtalats i ett lokalt avtal, kan ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor. Dessutom föreskrivs i momentet, på samma sätt som i 11 § i den gällande lagen, att ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden för arbetstiden och att ett tidsbestämt avtal för längre tid än ett år får fyra månader efter att det ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

Twister om lokala avtal baserade på ett kollektivavtal handläggs i tingsrätten oberoende av om avtalet på arbetstagarnas vägnar ingåtts av en förtroendeman, ett förtroendeombud eller en annan företrädare för personalen eller personalen tillsammans. Varje arbetstagare som omfattas av avtalet kan som avtalspart väcka talan i tingsrätt och yrka på sina på avtalet baserade fordringar. I samband med en sådan tvist kan också det lokala avtalets giltighet i förhållande till den klausul i det allmänt bindande kollektivavtalet som tillåter lokala avtal komma att behandlas. När uppgörelsen i tvisten förutsätter tolkning av den berättigande klausulen i kollektivavtalet, kan tingsrätten begära arbetsdomstolens utlåtande om det rätta innehållet i kollektivavtalet på det sätt som föreskrivs i 39 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974). De arbetstagare som är parter i avtalet kan antingen separat eller tillsammans väcka fastställseta-

lan om avtalets ogiltighet. I praktiken är det, när alla arbetstagare anser att avtalet är ogiltigt, ett uppsägning av avtalet dock ett effektivare sätt att få avtalet ur kraft.

38 §. Betalning av särskild ersättning. I paragrafen finns bestämmelser om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att genom arbetsavtal avtala att mertids- och övertidsersättning samt den förhöjda lönen för söndagsarbete betalas som en fast månatlig ersättning.

Enligt *1 punkten* i momentet har sådana arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är att leda och övervaka andra arbetstagares arbete möjlighet att ingå avtal. Med sådana personer avses alla personer i chefsställning.

Ett i paragrafen avsett avtal kan enligt *2 punkten* också ingås med en sådan arbetstagare på vars anställningsförhållande tillämpas utökad flextid enligt 13 §.

Det kan avtalas att den förhöjda lönen för mertids-, övertids- och söndagsarbete betalas som en från den övriga lönen separat månadsersättning. Tillämpningen av bestämmelsen förutsätter att en ersättning i euro avtalats mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Ersättningar kan inte inkluderas i månadslönen utan att ersättningens eurobelopp och det uppskattade antalet övertidstimmar specificeras.

Ett i paragrafen avsett avtal ska enligt *2 mom.* upprättas skriftligt. Om inte något annat har avtalats, kan avtalet sägas upp så att det upphör samtidigt med därpå följande lönebetalningsperiod. Genom avtalet kan bestämmas en uppsägningstid, men avtalet ska alltid kunna sägas upp. Avtalets giltighet upphör automatiskt när ett avtal om utökad flextid upphör.

Enligt *3 mom.* kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att ersättningen för sådant inledande och avslutande arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens storlek ska motsvara den övertidsersättning som bestäms enligt 20 §.

9 kap. Särskilda bestämmelser

I kapitlet finns bestämmelser om dispensmyndighetens rätt att bevilja dispens i fråga om iakttagande av de i paragrafen särskilt nämnda bestämmelserna, tiden för väckande av talan, framläggningen och övervakningen av lagen samt om arbetsrådets utlåtanden. Dessutom finns i kapitlet straffbestämmelser.

39 §. Dispens. I paragrafen finns bestämmelser om Regionförvaltningsverkets möjlighet att på de villkor det fastställer bevilja tillstånd att avvika från bestämmelserna i paragrafen. Enligt *1 mom. 1 punkten* får man med regionförvaltningsverkets tillstånd avvika från bestämmelserna om ordinarie arbetstid per dygn i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 § i sådant arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. Då ska i tillståndet till undantag dock säkerställas att arbetstagaren får de ersättande vilotider som avses i 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats.

Enligt *2 punkten* kan genom tillstånd till undantag tillåtas att periodarbetstid tillämpas även i andra än i 7 § avsedda uppgifter, när det är nödvändigt på grund av arbetstidsarrangemangen.

Enligt *3 punkten* kan regionförvaltningsverket bevilja tillstånd att utföra nattarbete i arbete som på grund av verksamhetens art måste utföras på natten och som inte utan svårigheter kan utföras enbart dagtid. Tillstånd kan sökas för sådant arbete som regelbundet utförs nattid som inte ingår i förteckningen i 8 § 2 mom.

Enligt 4 punkten kan man genom tillstånd till undantag avvika från bestämmelsen om uppgörande av en arbetsskiftsförteckning i 30 §, om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning. Vissa arbeten är så oregelbundna att det inte är möjligt att göra upp en arbetsskiftsförteckning. Om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning, kan regionförvaltningsverket helt eller delvis bevilja befrielse från denna skyldighet. I dispensen kan det till exempel bestämmas att tidpunkten för veckovilan ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Regionförvaltningsverket ska bevilja dispens endast i den omfattning som det behövs. Ofta är det till exempel möjligt att göra upp en arbetsskiftsförteckning där tidpunkterna för när arbetet börjar och de lediga dagarna och minst tidpunkten för veckovilan framgår, även om det inte kan göras en fullständig arbetsskiftsförteckning.

Regionförvaltningsmyndigheten kan bevilja dispensen för viss till eller tills vidare. Om regionförvaltningsmyndigheten har beviljat en tidsbestämd dispens, kan arbetsgivaren och en i 36 § 2 mom. avsedd företrädare för arbetstagarna med stöd av 2 mom. komma överens om att den befrielse som regionförvaltningsverket beviljar ska fortgå, när förhållandena inte förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades. En motsvarande bestämmelse finns i 1 mom. 4 punkten i den gällande lagen i fråga om undantaget. I den föreslagna bestämmelsen föreslås en utvidgning av denna möjlighet att förlänga dispensen så att möjligheten kan tillämpas i fråga om alla tillstånd som regionförvaltningsverket beviljat.

40 §. Tid för väckande av talan. I paragrafen föreslås bestämmelser om tider för väckande av talan. Enligt 1 mom. förlorar arbetstagaren sin rätt till fordringar enligt arbetstidslagen, om arbetstagaren vid fortsatt anställningsförhållande inte väcker talan inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till respektive ersättning uppkom. Bestämmelsen motsvarar 38 § 1 mom. i den gällande lagen. Bestämmelsen gäller alla arbetstidsfordringar, vare sig de grundar sig på lag eller är arbetstidsfordringar som överenskommit i kollektivavtal. Bestämmelsen ska därmed tolkas på det sätt som tillägnats i högsta domstolens dom 2018:10. Den korta tiden för väckande av talan är motiverad bland annat på grund av bevisningssvårigheter som medförs när tiden går. Ju längre tid det gått till exempel från utförandet av arbetet, beredskapen eller övertidsarbetet, desto svårare är det att bevisa sakförhållanden vid rättegång.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att övertidsersättningar helt eller delvis ges som ersättande ledighet och de dessutom har avtalat att denna ledighet kombineras med sparad ledighet som avses i semesterlagen, kan regeln i förslagets 1 mom. medföra ett oskäligt resultat med tanke på arbetstagaren. På grund av detta föreslås i 2 mom. att talan vid fortsatt anställningsförhållande ska väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits.

I 3 mom. föreskrivs om tid för väckande av talan om arbetstidsbanksrelaterade fordringar. En talan som gäller arbetstidsbanksfordran ska väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den i banken sparade ledigheten enligt lag eller avtal borde ha givits. När fordran överförs till arbetstidsbanken, förlorar den sin ursprungliga karaktär och ändras till en ledighet som sparats i arbetstidsbanken på det sätt som föreskrivs i 14 §. En talan om uppkomst av en fordran som överförs till banken, som till exempel en talan om fastställande av övertidsarbete, ska normalt väckas inom den tid som anges i 1 mom. Tiden för väckande av talan bestäms enligt detta, även om avtalet om arbetstidsbank inte uppfyller de krav som anges i 14 §.

Fordringar baserade på övertidsarbete och andra på arbetstidslagen baserade fordringar krävs i praktiken ofta först efter att anställningsförhållandet avslutats. Enligt 13 kap. 9 § 3 mom. i arbetsavtalslagen förfaller rätten till en arbetstagares lönefordran efter att anställningsförhållandet upphört, om talan inte väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. På

motsvarande sätt finns i 4 mom. en bestämmelse där det föreskrivs att efter anställningsförhållandets slut ska talan i fråga om arbetstidsfordran, vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde. Bestämmelsen motsvarar gällande 38 § 3 mom.

41 §. Tid för väckande av talan som gäller statstjänstemäns arbetstidsrelaterade fordringar. I paragrafen finns en egen bestämmelse om den tid för väckande av talan som tillämpas på statstjänstemäns lönefordringar. I fråga om tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för statstjänstemannalagen bestäms tiden för väckande av talan vid fordringar som baserar sig på arbetstidslagen och bestämmelser om arbetstid i tjänstekollektivavtalet i enlighet med statstjänstemannalagen. I praktiken har arbetstiden och arbetstidsersättningarna för statstjänsteman avtalats genom tjänstekollektivavtal.

42 §. Dygn och vecka. Paragrafen motsvarar 16 § i den gällande lagen. Dygnet skiftar klockan 24 och veckan börjar med måndag. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock avtalas på ett avvikande sätt om när ett dygn och en vecka börjar. Dessutom kan detta avtalas genom kollektivavtal.

43 §. Framläggning. För tillsynen över efterlevnaden av lagen och övervakningen av att arbetstagarens rättigheter tillgodoses är det viktigt att lagen finns framlagd för arbetstagarna på arbetsplatserna. I lagen finns en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren ska hålla denna lag, de bestämmelser, föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den samt sådana på arbetsplatsen allmänt tillämpade avtal som ingåtts med stöd av lagen liksom även det utjämningschema för arbetstiden och den arbetsskiftsförteckning som är i användning tillgängliga för arbetstagarna.

Med avtal som allmänt tillämpas på arbetsplatsen avses avtal där det med stöd av den i arbetstidslagen föreskrivna avtalsrätten har avtalats om arbetstidsrelaterade frågor och det av avtalet kan följa rättigheter eller skyldigheter för flera arbetstagare.

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet att hålla lagen framlagd genom att ställa lagtexten och övriga handlingar som ska framläggas på ett ställe där arbetstagarna fritt kan läsa dem. Med tanke på framläggningen räcker det också om lagen och det allmänt bindande kollektivavtalet finns tillgängliga i elektronisk form. Då förutsätts dock att alla arbetstagare på arbetsplatsen har verklig möjlighet att få information om lagens innehåll i elektronisk form.

44 §. Arbetstidsförseelse. I paragrafen finns bestämmelser om påföljder för brott mot denna lag. I lagens nästa paragraf finns en hänvisningsbestämmelse till bestämmelsen om arbetstidsbrott i strafflagen (39/1889). De föreslagna straffbestämmelserna motsvarar den gällande lagens straffbestämmelser.

I 1 mom. föreskrivs att en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna om maximiarbetstid enligt 18 §, minimivilotiderna enligt 25—27 §, skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning enligt 30 §, ska för arbetstidsförseelse dömas till böter. På samma sätt ska enligt 2 mom. ska för arbetstidsförseelse dömas även en motorfordonsförare som uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar att göra de i 31 § föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen.

I 3 mom. anges att ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen.

45 §. Hänvisningar till vissa straffbestämmelser. I 1 mom. finns hänvisningsbestämmelser till strafflagens bestämmelser om arbetstidsskydd. Om straff för försummelse eller missbruk i

fråga om arbetstidsbokföring som avses i 32 § 1 och 2 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud, föreskrivs i 47 kap. 2 § i strafflagen.

Enligt 2 mom. finns bestämmelser om straff för brott mot kör- och vilotidsförordningen i VI avd. 2 kap. 6 § i lagen om transportservice (320/2017).

46 §. Arbetsrådets utlåtande. I paragrafen finns en bestämmelse om arbetsrådets roll som motsvarar bestämmelsen i 3 § den gällande lagen. Arbetsrådet ger även framöver utlåtanden i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av denna lag på det sätt som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

Arbetsrådet ger på begäran utlåtanden om tillämpningen eller tolkningen av arbetstidslagen. Utlåtande kan begäras av en domstol, regionförvaltningsverket, arbetsgivarnas eller arbetstägarnas centralorganisationer, statens arbetsmarknadsverk, kyrkans avtalsdelegation, kommunala arbetsmarknadsverket och Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. En domstol kan begära arbetsrådets utlåtande om en tillämpnings- eller tolkningsfråga som gäller arbetstidslagen som domstolen ska avgöra antingen på eget initiativ eller på yrkande av en berörd part. Arbetsrådets utlåtande i ärendet är inte bindande för domstolen, utan det kan beaktas i domstolens dom utöver övrigt material som presenterats i ärendet.

47 §. Tillsyn. I paragrafen finns en bestämmelse om tillsyn som motsvarar bestämmelsen i den gällande lagen. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13, 14 och 36 §.

10 kap. **Ikraftträdande**

48 §. Ikraftträdande. I lagen föreslås en sedvanlig bestämmelse om ikraftträdande.

I 2 mom. föreskrivs om författningar som ska upphävas. Genom den föreslagna arbetstidslagen upphävs arbetstidslagen (605/1996) jämte ändringar. I bestämmelsen konstateras för tydlighetens skull att om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till den arbetstidslag som gäller vid denna lags ikraftträdande, ska istället den föreslagna arbetstidslagen tillämpas.

49 §. Övergångsbestämmelse. Enligt 1 mom. har i den gällande lagen begränsningen av den maximala arbetstiden genomförts med hjälp av ett maximum för övertidsarbete. I denna proposition föreslås det att den maximala arbetstiden föreskrivs genom en begränsning av den totala arbetstiden. Övergången från uppföljningen av det maximala antalet övertidstimmar kan medföra svårigheter för arbetsgivaren, om övergången sker under en utjämningsperiod eller annan granskningsperiod. På grund av detta föreslås det i propositionen att arbetsgivaren i stället för 18 § i denna lag får iakttä det maximum för övertidsarbete som anges i 19 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet, tills ett år har gått från ikraftträdandet. Bestämmelsen gör det möjligt för arbetsgivaren att övergå till uppföljning av den maximala arbetstiden enligt denna lag vid en ändamålsenlig tidpunkt. Avsikten är att arbetsgivaren under övergångsperioden på ett år antingen iakttar det maximala antalet övertidstimmar enligt den gamla lagen eller den maximala arbetstiden enligt den nya lagen.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens rätt att tillämpa ett kollektivavtal som gällde vid ikraftträdandet av lagen. I propositionen föreslås en övergångsbestämmelse där det föreskrivs att arbetsgivaren i anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iakttä eller får iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som före ikraftträdandet av denna lag ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får tillämpa sådana be-

stämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

I 39 § i den gällande lagen föreskrivs om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att genom arbetsavtal avtala att förhöjningar som betalas för mertids-, övertids- och söndagsarbete betalas som en fast månatlig ersättning. I den föreslagna lagen ingår motsvarande bestämmelse i 38 §, men dess innehåll har ändrats delvis. I proposition föreslås det att 38 § i den föreslagna lagen endast tillämpas på arbetsavtal som ingås efter ikraftträdandet. Om detta föreskrivs i 3 mom.

I 4 mom. föreskrivs om tillstånd till undantag som regionförvaltningsverket beviljat före ikraftträdandet av lagen. Tillstånd till undantag har kunnat beviljas i fråga om ordinarie arbetstid, begränsningar av nattarbete, ordnande av skiftarbete och arbetsskiftsförteckning. Tillståndet kan ha getts så att det gäller en viss tid eller tills vidare. Eftersom tillstånd till undantag kan finnas när den föreslagna lagen träder i kraft, föreslås i propositionen en övergångsbestämmelse enligt vilken sådana tillstånd till undantag som gäller tills vidare upphör att gälla 12 månader efter ikraftträdandet. Tillstånd till undantag som gäller för viss tid gäller i sin tur till utgången av den tiden.

För att öka rättssäkerheten föreslås i propositionen också en övergångsbestämmelse om tid för väckande av talan, fastän bestämmelsen om tid för väckande av talan huvudsakligen kvarstår oförändrad jämfört med den gällande lagen. I propositionen föreslås det att rätten till fordringar som uppkommit före ikraftträdandet av denna lag förfaller på det sätt som föreskrivs i 38 § i den lag som gällde vid ikraftträdandet. Om detta föreskrivs i 5 mom.

1.2 Lag om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet

3 a §. Det föreslås att 3 § 2 mom. i den gällande lagen upphävs, eftersom den bestämmelsen och andra bestämmelser om tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen ska finnas samlade i en ny 3 a §.

För tjänstemän inom försvarsmakten är huvudregeln att arbetstidslagen inte tillämpas på dem. I föreslagna nya 3 a § 1 mom. överförs en bestämmelse som motsvarar 2 § i den nuvarande förordningen om arbetstiden för statstjänstemän (822/1996) om tjänstemän inom försvarsmakten på vars arbete arbetstidslagen tillämpas. Förteckningen har uppdaterats och den motsvarar nuvarande arbetstidspraxis. Avsikten är inte att ändra den grupp tjänstemän inom försvarsmakten som omfattas av arbetstidslagen. I enlighet med tillämpningspraxis tillämpas arbetstidslagen alltså även om en tjänstebeteckning ändras utan att uppgifterna ändras väsentligt, på det sätt som föreskrivs i 3 a § 2 mom. När tjänsteuppgifternas art ändras väsentligt, övervägs om det längre finns grunder att tillämpa arbetstidslagen på grund av arbetets art. Anställningsvillkoren bestäms enligt detta.

Beträffande denna lags tillämpningsområde har det ingåtts ett omfattande arbetsavtal mellan försvarsministeriet och personalorganisationerna. Utifrån avtalet tillämpas vid militära övningar på arbetstiden för de tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen samma arbetstidsbestämmelser som i fråga om övriga tjänstemän inom försvarsmakten i samma militära övning. Detta är nödvändigt för att uppnå målen med militära övningar. Bestämmelser om undantagsförhållanden finns i 11 § i den gällande lagen och avtalats i ovannämnda avtal. Med stöd av dessa kan försvarsministeriet utfärda avvikande föreskrifter. I undantagsförhållanden kan det för att säkerställa prestationsförmågan vara nödvändigt att tjänstemän inom försvarsmakten iakttar samma arbetstidsbestämmelser oberoende av tjänstebeteckningen. Bestämmelser om militära övningar och undantagsförhållanden ska finnas i nya 3 a § 3 mom.

1.3 Arbetsavtalslag

11 a kap. **Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet**

9 §. *Uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar.* 1 mom. 2 punkten i paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna i punkten ändras så att de motsvarar den nya lagstiftningen.

1.4 Semesterlag

2 §. *Begränsningar av tillämpningsområdet.* Den första meningen i 2 mom. i den gällande paragrafen gäller sådana arbetstagare som arbetar hemma och som avses i 2 § mom. 3 punkten i den gällande arbetstidslagen. I nuläget tillämpas arbetstidslagen inte på arbete som arbetstagaren utför i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras. Eftersom det inte förs bok över de arbetstimmar och arbetsdagar som arbetstagare som faller utanför tillämpningsområdet för arbetstidslagen, kunde intjänandet av semester som baserar sig på arbetsdagar och arbetstimmar samt på tid som likställs med arbetad tid inte tillämpas på dem.

I propositionen föreslås dock att arbetstidslagen i fortsättningen ska tillämpas även på arbetstagare som arbetar hemma. Därmed ska det i fortsättningen föras bok över arbetstimmar och arbetsdagar i fråga om arbetstagare som arbetar hemma. Uteslutandet av arbetstagare som arbetar hemma från semesterlagens tillämpningsområde är inte längre motiverat och föreslås bli struket ur paragrafen.

I 2 mom. föreskrivs på motsvarande sätt som i nuläget om att familjemedlemmar till arbetsgivaren i stället för semester och semesterlön har rätt till motsvarande ledighet och semesterersättning. Bestämmelsen omformuleras dock på grund av den ändring som gäller arbetstagare som arbetar hemma.

1.5 Lag om utstationering av arbetstagare

4 §. *Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet.* 1 mom. 1 punkten i paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna i punkten ändras så att de motsvarar den nya lagstiftningen.

6 §. *Undantag för den första monteringen och installationen av en vara.* 1 mom. 1 punkten i paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna till 22—25 § och 33 § 2 och 3 mom. i arbetstidslagen i punkten ändras så att de motsvarar den nya lagstiftningen.

9 §. *Arbets tidshandlingar och semesterbokföring.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna till 36, 37, 37 a, 34 och 35 § i arbetstidslagen i paragrafen ändras så att de motsvarar den nya lagstiftningen.

33 §. *Tid för väckande av talan om yrkande på ersättning och gottgörelse i vissa fall.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till 38 § i arbetstidslagen i paragrafen ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

39 §. *Hänvisning till strafflagen.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till 42 § i arbetstidslagen i paragrafen ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

1.6 Lag om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

7 §. Avgivande av utlåtande. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till arbetstidslagen i paragrafen ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

9 §. Regionförvaltningsverkens dispensärenden. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna till 14 § 1 och 3 mom., 26 § 1 mom. 14 punkten, 27 § 1 mom. och 36 § 1 mom. i paragrafen ändras så att de motsvarar den nya lagstiftningen. I propositionen föreslås det att möjligheterna till tillstånd om undantag ska finnas samlat i 39 § i arbetstidslagen.

1.7 Lag om unga arbetstagare

4 §. Ordinarie arbetstid. I 1 mom. finns en föråldrad hänvisning till lagen om läroavtalsutbildning (1605/1992). Hänvisningen föreslås bli ändrad så att det i paragrafen hänvisas till lagen om yrkesutbildning (531/2017).

5 §. Övertidsarbete och nödarbete. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till 21 § i arbetstidslagen i paragrafens 2 mom. ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

11 §. Hälsoundersökning. I 3 mom. finns en föråldrad hänvisning till lagen om företagshälsovård (743/78). Hänvisningen föreslås bli ändrad så att det i momentet hänvisas till lagen om företagshälsovård (1383/2001).

1.8 Lag om utkomstskydd för arbetslösa

4 kap. Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

3 §. Begränsningar. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till arbetstidslagen i paragrafens 1 mom. ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

1.9 Lag om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

4 kap. Information och rådgivning, sakkunnigbedömningar, vägledning för yrkesval och karriär samt träning och prövning

8 §. Rättslig ställning samt ansvar för arbetarskyddet och dataskyddet. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna till 28, 35 och 42 § i arbetstidslagen i paragrafens 4 och 7 mom. ändras så att de motsvarar den nya lagstiftningen.

1.10 Lag om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

14 §. Begränsningar för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till 6 § 1 mom. i arbetstidslagen i paragrafens 1 mom. ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

1.11 Sjukförsäkringslag

8 kap. Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

11 §. Rätt till partiell sjukdagpenning. Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till arbetstidslagen i paragrafens 4 mom. ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen. Samtidigt preciseras bestämmelsen så att om det inte finns något kollektivavtal i branschen, ska arbetstiden jämföras med den ordinarie arbetstid som avses i 3 kap. i arbetstidslagen. Preciseringsen behövs för att det inte ska uppstå oklarhet om tolkningen av bestämmelsen

om huruvida jämförelsen också ska kunna göras med ordinarie arbetstid som baserar sig på avtal som föreskrivs i 3 kap.

14 kap. **Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap**

4 §. *Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till arbetstidslagen i paragrafen ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen. Samtidigt preciseras bestämmelsen så att om arbetsgivaren inte är skyldig att iakttä ett arbetskollektivavtal, ska den i paragrafen avsedda 80 procents regeln beräknas utifrån den lagbaserade ordinarie arbetstiden enligt 3 kap. i arbetstidslagen. Preciseringsen behövs för att det inte ska uppstå oklarhet om tolkningen av bestämmelsen om huruvida jämförelsen också ska kunna göras med ordinarie arbetstid som baserar sig på avtal som föreskrivs i 3 kap.

1.12 Lag om försvarsmakten

44 §. *Anmälan för tjänstgöring.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna till 5 § 3 mom. och 18 § 4 mom. i arbetstidslagen i paragrafens 2 mom. ändras så att de motsvarar den nya lagstiftningen.

1.13 Beredskapslag

93 §. *Avvikelse från anställningsvillkor.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till arbetstidslagen i 1 mom. 1 punkten i paragrafen ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

1.14 Lag om yrkesutbildning

77 §. *Tillämpning av lagstiftningen om arbetstagare och tjänsteinnehavare.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningen till arbetstidslagen i paragrafens 2 mom. ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen. Samtidigt ändras terminologin i bestämmelsen så att den motsvarar den föreslagna arbetstidslagen, på så sätt att det i stället för dagliga vilotider föreskrivs om raster och i stället för ledighet per vecka om veckovila.

1.15 Lag om djursjukdomar

88 §. *Arbetspliktiga vid en omfattande djursjukdomsepidemi.* Paragrafen motsvarar den gällande lagen, men hänvisningarna i paragrafens 2 mom. ändras så att den motsvarar den nya lagstiftningen.

2 Ikraftträdande

I denna proposition föreslås det att lagarna ska träda i kraft den 1 januari 2020.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Arbetslidsskydd som en del av skyddet av arbetskraften

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Vidare ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen har ansetts vara av betydelse framför allt i arbetarskyddet. Arbetarskyddet tolkas här i vid bemärkelse så att det även omfattar arbetslidsskydd. Propositionen

syftar till att skydda arbetstagare från oskäligt långa arbetstider och för korta vilotider. Dessutom föreslås i lagen också bestämmelser om ramvillkor som tryggar arbetstagarnas ställning vid arbetstidsarrangemang. Det föreslås att lagen tillämpas i omfattande grad, förutom i arbetsavtalsförhållanden inom den privata och den offentliga sektorn, även i tjänsteförhållanden. Den föreslagna lagen uppfyller kraven i internationella förpliktelser som är bindande för Finland samt harmoniserar med EU:s arbetstidsdirektiv. Den föreslagna lagen uppfyller grundlagens krav på tillgodoseende av arbetstidsskydd.

Utfärdande av bestämmelser om arbetstider genom förordning

Enligt 80 § i grundlagen ska bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter utfärdas genom lag. Utgångspunkten är att det genom förordning inte kan utfärdas bestämmelser om att en grupp lämnas utanför arbetstidslagens bestämmelser. Området för lag bestämmer och begränsar området för förordning, dvs. det om vilka saker bestämmelser kan utfärdas genom förordning. Utfärdande av förordning förutsätter att alla grundläggande bestämmelser som behövs finns i lag samt att det i lagen finns en tillbörlig bestämmelse om bemyndigande. Enligt grundlagen kan om frågor som hör till området för lag endast utfärdas närmare bestämmelser genom förordning. Genom förordning kan inte obegränsat avvika från lagens bestämmelser eller utfärdas ”kompletterande” bestämmelser som i sak skulle innebära att lagens innehåll ändras. Alla centrala bestämmelser som har inverkan på individens rättsliga ställning utfärdas genom lag. Den som utfärdar förordning kan emellertid genom lag bemyndigas att utfärda närmare bestämmelser om sådant som är av mindre betydelse för individens rättigheter och skyldigheter.

På denna grund har det ansetts att en begränsning av arbetstidslagens tillämpningsområde genom förordning inte motsvarar de krav som ställs i den nuvarande grundlagen. Därför slopas bemyndigandet att utfärda förordning som hänför sig till den gamla grundlagen och bestämmelser om lagens tillämpningsområde och undantag från tillämpningsområdet utfärdas enbart genom lag.

Avvikelse från lagen genom arbets- och tjänstekollektivavtal i ljuset av kollektiva förhandlingsrättigheter

På samma sätt som i de centrala arbetsrättsliga lagarna tillåts även i denna proposition med förslag till ny arbetstidslag att avvikelser från annars tvingande bestämmelser i lagen görs genom arbets- och tjänstekollektivavtal. Kollektivavtalens roll i arbetslivsregleringen baserar sig på internationella överenskommelser.

Finland har ratificerat Internationella arbetsorganisationen ILO:s mest centrala konventioner om föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt. Av dessa hör konventionen angående facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt nr 87 (FördrS 45/1949) och konventionen angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten nr 98 (FördrS 32/1951) till ILO:s centrala konventioner. Dessutom har Finland ratificerat bland annat konventionen som berör arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet nr 135 (FördrS 84/1976), konventionen om skydd för organisationsrätten och om förfaranden för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst nr 151 (FördrS 15/1981) och konventionen om främjande av kollektiva förhandlingar nr 154 (FördrS 71/1983).

I artikel 5 i konventionen som berör arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet nr 135 konstateras att när det i samma företag finns såväl fackliga representanter som valda förtroendemän ska, om så erfordras, lämpliga åtgärder vidtas dels för att garantera att förekomsten av valda förtroendemän inte utnyttjas för att un-

dergräva vederbörande fackliga organisationers eller deras representanters ställning, dels för att främja samarbete i alla hithörande frågor mellan de valda förtroendemännen samt de fackliga organisationerna och deras representanter.

Även i artikel 3 i konventionen om främjande av kollektiva förhandlingar nr 154 konstateras att där nationell lagstiftning eller praxis erkänner existensen av sådana arbetstagarrepresentanter som beskrivs i artikel 3 b) i 1971 års konvention om arbetstagarnas representanter, kan genom nationell lagstiftning eller praxis bestämmas i vilken utsträckning termen ”kollektiva förhandlingar” ska omfatta också förhandlingar med dessa representanter för tillämpningen av denna konvention. Där termen ”kollektiva förhandlingar” innefattar också förhandlingar med sådana arbetstagarrepresentanter som avses i stycket ska när helst det är nödvändigt lämpliga åtgärder vidtas för att garantera att förekomsten av sådana representanter inte utnyttjas för att undergräva berörda arbetstagarorganisationers ställning.

I artikel 6 i den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 43—44/1991) tillförsäkras den kollektiva förhandlingsrätten. För att trygga rätten att ingå kollektivavtal har Finland förbundit sig att främja kollektiva förhandlingar mellan arbetstagare och arbetsgivare i enlighet med artikel 6, att, när det behövs och är lämpligt, främja ett frivilligt förhandlingssystem mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer eller mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer för att anställningsvillkoren ska fastställas i kollektivavtal samt att främja skapandet och användningen av ett lämpligt förlikningsförfarande och ett frivilligt medlingsförfarande i avgörandet av arbetstvister och att erkänna arbetstagarnas och arbetsgivarnas rätt att tillgripa kollektiva åtgärder, såsom strejk vid intressekonflikter, förutsatt att inte något annat följer av förpliktelserna i kollektivavtalen.

I artikel 28 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna behandlas förhandlingsrätten och rätten att vidta kollektiva åtgärder. Där föreskrivs att arbetstagare och arbetsgivare, eller deras respektive organisationer, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis har rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk.

Kollektivavtalens roll som bestämmande av arbetstider har också godkänts i arbetstidsdirektivet. I artiklarna 18 och 19 i direktivet föreskrivs om möjlighet till undantag genom kollektivavtal i fråga om annars tvingande bestämmelser i direktivet.

Även grundlagsutskottet har ansett att avvikelser från lagen genom kollektivavtal inte är problematiskt med tanke på 80 § i grundlagen (GrUU 41/2000 rd).

Skyldigheten att iakttä kollektivavtal på basis av normalt bindande verkan och allmänt bindande verkan

Kollektivavtalsbestämmelser tillämpas både med stöd av 4 § i lagen om kollektivavtal med så kallad normalt bindande verkan och på det sätt som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen med så kallad allmänt bindande verkan. Den bindande verkan i enlighet med 4 § i lagen om kollektivavtal baserar sig på arbetsgivarens organisering i ett arbetsgivarförbund som ingått kollektivavtal, medan icke-organiserade arbetsgivares skyldighet att iakttä ett allmänt bindande kollektivavtal som minimivillkor i arbetstagarnas anställningsförhållanden baserar sig på en tvingande bestämmelse i arbetsavtalslagen. I grundlagsutskottets utlåtande 41/2000 rd ansåg utskottet att med beaktande av syftet med allmängiltigheten att trygga minimivillkor för arbetstagare och å andra sidan målet att få arbetsgivare inom samma bransch konkurrensmässigt i samma ställning är kollektivavtalens allmängiltighet ett arrangemang som är förenligt med grundlagen.

I 13 § 2 mom. i grundlagen tillförsäkras föreningsfrihet och facklig organisationsfrihet. Bestämmelsen omfattar både positiv och negativ organisationsfrihet. Utövande av organisationsfriheten får inte medföra negativa konsekvenser för den som utövat friheten (RP 309/1993 rd).

I denna proposition är utgångspunkten att ovan avsedda från lag avvikande direkt tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser får tillämpas under samma förutsättningar både i fråga om normalt bindande verkan (i organiserade företag) och i fråga om allmänt bindande verkan (icke-organiserade företag). Således försätts arbetsgivare inte i sinsemellan ojämlig ställning beroende på om arbetsgivaren är organiserad (positiv organisationsfrihet) eller icke-organiserad (negativ organisationsfrihet). Organiseringen medför inte heller negativa konsekvenser för arbetsgivare.

Grundlagsutskottet tog i samband med allmängiltigheten ställning till negativ föreningsfrihet och jämlikhet vid behandling av arbetsavtalslagen från 2001. Allmängiltigheten är betydelsefull med tanke på 13 § 2 mom. i grundlagen, till den del som den tryggar den s.k. negativa föreningsfriheten, med andra ord friheten att inte tillhöra en fackförening. Enligt utskottet innebär allmängiltigheten inte i sig en förpliktelse att organisera sig fackligt och binder inte heller en icke-organiserad arbetsgivare vid ett kollektivavtal på det sätt som avses i lagen om kollektivavtal eller till de förpliktelser som föreskrivs i avtalet.

Trots att 13 kap. 8 § i den gällande arbetsavtalslagen, på samma sätt som 40 a § i den gällande arbetstidslagen, inskränker icke-organiserade arbetsgivares rätt att ingå lokala avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal, ansåg grundlagsutskottet att arrangemanget var berättigat (GrUU 41/2000 rd). I bedömningen beaktades att det på det organiserade fältet också på lokal nivå är möjligt att garantera en likadan förhandlings- och avtalsbalans som råder mellan de rikstäckande arbetsgivar- och arbetstagarföreningarna och att det bland annat tack vare förtroendemannasystemet är möjligt att säkerställa att kollektivavtalsbestämmelserna efterlevs. Grundlagsutskottet ansåg att åtskillnaden mellan det organiserade och det icke-organiserade fältet var möjlig med beaktande av det bakom bestämmelserna liggande målet att skydda arbetstagarerna, vilket är en konstitutionellt sett acceptabel motivering med hänsyn till bestämmelsen i slutet av 18 § 1 mom. i grundlagen. På grund av detta ansåg utskottet att det var möjligt med en mer inskränkt rättighet för arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal.

Även om ställningen för en arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal enligt den gällande arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, semesterlagen och lagen om studieledighet inte är helt jämlik med en organiserad arbetsgivare som iakttar samma kollektivavtal, har situationen enligt utskottets mening inte haft så betydande differentierande konsekvenser för olika grupper av arbetsgivare att de med hänsyn till målet med 18 § 1 mom. i grundlagen kunde anses alltför negativa för uppfyllelsen av föreningsfriheten också i praktiken.

Samma slutsats drogs också i ställningstagandet av Europeiska kommittén för sociala rättigheter, som inrättats för att övervaka genomförandet av Europeiska sociala stadgan, där det togs ställning till ett klagomål som gällde Finland (klagomål 35/2006). Klagomålet handlade om förhållandet mellan arbetslagstiftningen i Finland och den negativa organisationsfriheten. Kommittén ansåg inte att Finlands lagstiftning i de hänseenden som anförts i klagomålet stod i strid med den negativa föreningsfriheten. Det var fråga om bestämmelserna i 40 a § i den gällande arbetstidslagen om icke-organiserade arbetsgivares rätt att tillämpa andra klausuler i ett allmänt bindande kollektivavtal än de klausuler som förutsätter lokala avtal.

I föreliggande proposition föreslås att ställningen för arbetsgivare som iakttar ett allmänt bindande kollektivavtal i förhållande till lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal kvarstår på samma nivå som i den nuvarande lagen.

I propositionen ingår inte någon bestämmelse om arbetsgivares eller arbetstagares skyldighet att organisera sig. Å andra sidan utgår arbetstidslagen från att organiserade och icke-organiserade arbetstagare skyddas på samma sätt, oberoende av om de är anställda hos en organiserad eller icke-organiserad arbetsgivare. I propositionen ingår inte något tvång att organisera sig som strider mot den negativa föreningsfriheten.

Genom allmänt bindande kollektivavtal tryggas minimivillkoren i anställningsförhållandet. Användningen av klausuler om lokala avtal i fråga om ordinarie arbetstid kan innebära avvikelser från minimivillkoren i ett allmänt bindande kollektivavtal. På grund av detta är det motiverat att klausuler om lokala avtal som gäller ordinarie arbetstid i fråga om dem som iakttar allmänt bindande kollektivavtal endast kan tillämpas under de förutsättningar som avtalats i det allmänt bindande kollektivavtalet. Oberoende av detta följer av ett allmänt bindande kollektivavtals karaktär som fastställare av minimivillkor att arbetsgivaren och personalen alltid kan avtala om bättre villkor än i kollektivavtalet.

Högsta domstolen har i sin dom HD 2017:29 tagit ställning till en personalgrupps rätt att välja ett förtroendeombud som företräder dem vid samarbetsförhandlingar. I det fallet hade högre befattningshavare som var organiserade i sin egen organisation inte möjlighet att delta i valet av förtroendeman som valdes med stöd av det kollektivavtal som tillämpades på dem. Högsta domstolen bedömde ärendet bland annat i ljuset av negativ organiseringsfrihet. I domen ansåg högsta domstolen att de högre befattningshavarna hade rätt att välja ett förtroendeombud till samarbetsförhandlingarna trots att en annan organisations förtroendeman redan valts för att företräda alla arbetstagare som omfattades av kollektivavtalet. I domen togs däremot inte ställning till om de högre befattningshavarna skulle haft rätt att välja ett förtroendeombud för att företräda dem även i förhandlingar som gällde tolkningen av kollektivavtalet eller i förhandlingar om ett lokalt avtal som baserade sig på kollektivavtalet. I högsta domstolens avgörande togs inte heller ställning till förtroendeombudets rättigheter och skyldigheter generellt sett, utan endast till personalgruppens rätt att välja ett förtroendeombud för att representera dem vid samarbetsförhandlingarna. Högsta domstolens avgörande påverkar således inte det nu föreliggande lagförslaget.

Regeringen anser att lagförslagen kan behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Regeringen anser det dock önskvärt att ett utlåtande om propositionen inhämtas hos grundlagsutskottet.

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

1.

Arbetstidslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Tillämpningsområde

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs någon annanstans i lag. Bestämmelser om arbete som utförs av personer under 18 år finns dessutom i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Vad som föreskrivs om arbetstagare i denna lag tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat föreskrivs någon annanstans i lag. Vad som föreskrivs om kollektivavtal i denna lag tillämpas även på tjänstekollektivavtal.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte, med undantag av 15 § 3 och 4 mom., på arbetstagare vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas och som således själva får bestämma om sin arbetstid

1) i arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande,

2) som arbetstagare som utför religiösa förrättningar och uppgifter inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund,

3) i arbete som utförs såsom familjemedlem till arbetsgivaren,

4) i arbete som i regel utförs utanför ett fast verksamhetsställe och där lönen i sin helhet eller nästan i sin helhet bestäms på grundval av prestationer,

5) som statstjänsteman som arbetar som ledamot eller föredragande vid domstol, tingsfiskal, tingsnotarie, offentligt rättsbiträde, åklagare, utmätningsman, stämningsman eller inom utrikesförvaltningen,

6) i arbete som tjänsteman vid Finlands Bank och som bankens bankfullmäktige har bestämt att ska falla utanför lagen.

Bestämmelserna i 24 § 1 och 2 mom. och 25—28 § tillämpas inte på motorfordonsförarens arbete, om arbetet omfattas av rådets förordning (EEG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (kör- och vilotidsförordningen).

Denna lag tillämpas inte på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Denna lag tillämpas inte heller på arbetstagare som genom ett i 34 § avsett riksomfattande

kollektivavtal som helhet bedömt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag

1) som sådan undervisnings- och forskningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid,

2) i skogs-, skogsförbättrings- eller flottningsarbeten eller arbete som anknyter till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- eller skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

3) som anställd vid Gränsbevakningsväsendet eller i uppgifter som avses i lotsningslagen (940/2003).

Denna lag tillämpas inte på arbete som utförs av en anställd i en icke vinstdrivande sammanslutning till den del som den anställda deltar i evenemangs-, tävlings- eller lägerverksamhet som avtalats genom ett sådant i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som tryggar arbetstagaren ett skydd som motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag.

2 kap.

Tid som räknas som arbetstid samt beredskap

3 §

Arbetstid

Arbetstid är den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

4 §

Beredskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om beredskap och om ersättning som betalas för beredskapen. Under beredskapen ska arbetsgivaren kunna nå arbetstagaren, så att arbetstagaren kan kallas i arbete. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, om inte arbetstagaren ska vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet. Beredskapen får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

När ett avtal ingås ska arbetstagaren känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms. I ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får tjänstemän och tjänsteinnehavare inte vägra beredskap.

3 kap.

På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid

5 §

Allmän arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

Arbetstiden per vecka får dock ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor, utan att den ordinarie dagliga arbetstiden på åtta timmar överskrids.

6 §

Skiftarbete

Den ordinarie arbetstiden får ordnas i form av skiftarbete.

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

7 §

Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 5 § ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar

1) i säkerhets-, bevaknings-, övervaknings- och trafikregleringsuppgifter, räddningsväsendets uppgifter samt i fångvård,

2) i pressarbete, i redaktionellt radio- och televisionsarbete och produktion och sändning av därmed jämförbart webbinnehåll, i filmproduktion, i posttjänster samt i teletjänster som förutsätter nattarbete,

3) i familjedagvård enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018), i andra tjänster inom småbarnspedagogik som förutsätter nattarbete samt i social-, hälso- och veterinärtjänster som är tillgängliga den största delen av dygnet,

4) vid person- och godstransporter samt vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar,

5) vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

6) i mejeriverksamhet,

7) i inkvarterings-, förplägnads- och kulturtjänster samt lägerverksamhet,

8) i nödvändiga stödfunktioner som krävs för de uppgifter och funktioner som avses i 1—7 punkten.

För att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna får den ordinarie arbetstiden dock ordnas så att den under två på varandra följande perioder av tre veckor eller under tre på varandra följande perioder av två veckor är högst 240 timmar. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon period av tre veckor överstiga 128 timmar och inte under någon period av två veckor överstiga 88 timmar.

8 §

Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete.

Nattarbete får utföras regelbundet

1) i arbete som får ordnas i form av periodarbete enligt 7 §,

2) i skiftarbete,

3) i service- och reparationsarbete som är nödvändigt för att hålla i gång arbetsgivarens normala verksamhet,

4) i arbete som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet på arbetsplatsen,

5) i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och andra trafikleder samt flygfält och trafikmedel,

- 6) på apotek,
- 7) på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen,
- 8) med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan fem och klockan sex,
- 9) med arbetstagarens samtycke i brådsående sånings- och skördearbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp.

Arbetstiden för sådana i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförare som regelbundet arbetar minst fyra timmar mellan klockan 24 och klockan 07 är dock högst tio timmar inom en 24-timmarsperiod.

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetarskyddsmyndigheten underrätta myndigheten om nattarbete som utförs regelbundet.

I periodarbete och kontinuerligt skiftarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen utföra högst fem sådana på varandra följande skift där minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6. Därefter ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar. Två ytterligare motsvarande skift får utföras efter de ovan avsedda fem på varandra följande skiften förutsatt att arbetsgivaren ger sitt samtycke separat för vardera skiftet.

Genom förordning av statsrådet får det föreskrivas eller genom ett i 34 § avsett kollektivavtal avtalas om vilka som är särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten där arbetstagaren får arbeta högst åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när denne utför nattarbete.

9 §

Dygnsarbetstiden för motorfordonsförare

Arbetstiden per dygn för motorfordonsförare får vara högst 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan.

Om en motorfordonsförares arbete inte lämpligen kan ordnas på något annat sätt, får arbetstiden per dygn förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den 48-timmarsperiod som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

4 kap.

På avtal grundad ordinarie arbetstid

10 §

På kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid

Bestämmelser om rätten att genom kollektivavtal avtala om ordinarie arbetstid finns i 34 §.

11 §

Ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst två timmar, om inte något annat följer av bestämmelserna om avtalande av ordinarie arbetstid i det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Den ordinarie arbetstiden per vecka ska då utjämnas till högst 40 timmar i veckan under en period av högst fyra månader. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

Avtalet får ingås att gälla tills vidare eller för viss tid. Avtal som gäller tills vidare och tidsbestämda avtal för två veckor eller längre än så ska upprättas skriftligt.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

12 §

Flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får med avvikelse från 5 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (*flextid*), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. I avtal om flextid ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) den kontinuerliga fasta arbetstiden,
- 2) flexgränserna per dygn och förläggningen av flextiden,
- 3) förläggningen av raster och vilotider,
- 4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flextid får den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 40 timmar i genomsnitt under en period av fyra månader och den får överskridas eller underskridas inom ramen för flexgränserna. När uppföljningsperioden löper ut får överskridningarna sammanlagt uppgå till högst 60 timmar och underskridningarna sammanlagt till högst 20 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

Ett avtal om flextid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som uppföljningsperioden för arbetstiden löper ut. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

13 §

Utökad flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid (*utökad flextid*), där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. I avtal om utökad flextid ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid,
- 2) förläggning av veckovilan,
- 3) eventuell fast arbetstid, som dock inte får förläggas till tiden mellan klockan 23 och 06,
- 4) den arbetstid som tillämpas efter att avtalet om utökad flextid löpt ut.

Den ordinarie arbetstiden per vecka får vid utökad flextid vara högst 40 timmar i genomsnitt under en period av fyra månader.

Ett avtal om utökad flextid ska upprättas skriftligt. Ett avtalsvillkor om utökad flextid får sägas upp så att det upphör att gälla i slutet av den utjämningsperiod som följer på den löpande utjämningsperioden.

14 §

Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses i denna lag ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås. Arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller personalen eller en personalgrupp tillsammans får avtala skriftligt om införande av en arbetstidsbank. Ett avtal om arbetstidsbank som ingåtts av en arbetstagarföreträdare är bindande för de arbetstagare som företrädaren anses företräda.

I avtal om arbetstidsbank ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) vilka av de i 3 mom. angivna poster som kan överföras till arbetstidsbanken,
- 2) hur mycket arbetstid som kan sparas i arbetstidsbanken,
- 3) upphörande av arbetstidsbanken och ersättning av poster som finns i arbetstidsbanken när den upphör,
- 4) principerna för uttagning av ledighet och förfaringssätten vid uttagning av ledighet för den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken.

Med arbetstagarens samtycke separat för varje gång eller för en bestämd kortare tid kan till arbetstidsbanken överföras

- 1) mertids- och övertidstimmar,
- 2) högst 60 arbetstimmar som intjänats i ett flexitidssystem under en uppföljningsperiod på fyra månader,
- 3) på lag eller avtal baserade penningförmåner efter att de först omvandlats till tid.

Lön som betalas för ordinarie arbetstid och kostnadsersättningar eller fordringar av ersättningskaraktär får dock inte överföras till arbetstidsbanken och inte heller penningförmåner som har förfallit till betalning. Den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken får inte heller öka med mer än 180 timmar under ett kalenderår eller den totala arbetstiden i arbetstidsbanken överstiga en arbetstidsmängd som motsvarar sex månaders arbetstid.

När poster som avses i 3 mom. överförs till arbetstidsbanken, ersätts de på lag eller avtal baserade villkor för när ledighet ges eller när posterna förfaller till betalning med villkoren i arbetstidsbanksystemet.

Arbetstagaren har rätt att av den ledighet som sparats i arbetstidsbanken ta ut minst två veckor per kalenderår. Om över tio veckor ledighet har sparats i arbetstidsbanken, har arbetstagaren dock rätt att under ett år få ledighet som motsvarar minst en femtedel av den i arbetstidsbanken intjänade tiden. Arbetsgivaren ska på yrkande av arbetstagaren ge ledigheten under de närmast följande sex månaderna. Om arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för ledigheten, har arbetstagaren om denne så yrkar rätt att i stället för ledighet få ersättning i pengar.

15 §

Förkortad arbetstid

Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl än partiell vårdledighet som avses i 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen vill ha en kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete.

I fråga om deltidsarbete som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet ska framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension vill ha kortare arbetstid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidsarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

5 kap.

Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

16 §

Mertids- och övertidsarbete

För mertids- eller övertidsarbete förutsätts arbetsgivarens initiativ. Om flextid eller utökad flextid iakttas, ska mertids- och övertidsarbete överenskommas uttryckligen.

När allmän arbetstid iakttas är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger åtta timmar om dygnet. Övertidsarbete per vecka är arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats om en veckoarbetstid som understiger 40 timmar, är mertidsarbete sådant arbete som utförts utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete.

När genomsnittlig ordinarie arbetstid iakttas, är övertidsarbete per dygn det arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per dygn. Övertidsarbete per vecka är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats att den genomsnittliga arbetstiden utjämnas till mindre än 40 timmar i veckan, är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden dock mertidsarbete upp till 40 timmar i veckan.

Vid periodarbete är övertidsarbete det arbete som överstiger den maximala ordinarie arbetstiden enligt 7 §. Om det har avtalats om en periodvis ordinarie arbetstid som understiger arbetstiden enligt 7 §, är mertidsarbete det arbete som överstiger den avtalade ordinarie arbetstiden utan att överstiga maximitimantalet timmar för perioden enligt 7 §.

När flextid iakttas är övertidsarbete per dygn sådant arbete som överstiger åtta timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig och som överstiger 40 timmar utan att vara övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete är också arbete som på arbetsgivarens order utförts utöver den fasta arbetstiden och som resulterar i att den maximala tiden enligt 12 § 2 mom. överskrids när uppföljningsperioden avslutas. Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

När utökad flextid iakttas är övertidsarbete per dygn sådant arbete som överstiger åtta timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs under ledighet som överenskommit i avtalet om utökad flextid utan att vara övertidsarbete per dygn. Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

17 §

Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete förutsätter att arbetstagaren samtycker till det separat för varje gång. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke till övertidsarbete för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete förutsätter att arbetstagaren samtycker till det, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på de dagar han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, förutsätter mertidsarbete som utförs utöver den arbets-

tid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen att arbetstagaren ger sitt samtycke för varje gång. Samtycke kan också ges för en kortare tidsperiod åt gången.

När arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om beredskap enligt 4 §, anses arbetstagaren samtidigt ha gett sitt samtycke till det mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala att arbetstagaren utan separat samtycke utför arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid eller som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiften avlöser varandra (*inledande och avslutande arbete*). Inledande och avslutande arbete får utföras högst fem timmar i veckan.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får tjänstemän och tjänsteinnehavare dock inte vägra utföra sådant arbete.

Arbete på söndagar och nationella helgdagar (*söndagsarbete*) förutsätter att det har överenskommit i arbetsavtalet eller om arbetstagaren har gett sitt samtycke till det. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på dessa dagar.

18 §

Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om utjämningsperiodens längd finns i 34 §.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom., får arbetstiden för en i 2 § 2 mom. avsedd motorfordonsförare inte överstiga 60 timmar under en kalendervecka. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om den maximala arbetstiden per vecka för motorfordonsförare finns i 34 §.

19 §

Nödarbete

Arbetsgivaren får beordra arbetstagaren att utföra nödarbete, om en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott, eller medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljö. Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete får avvikelser göras från vad som föreskrivs i 8, 17 och 24—27 §. När nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till högst det i 18 § föreskrivna maximiantalet timmar och arbetstagaren ska ges ersättande vilotid på det sätt som föreskrivs i 25 § 3 mom. och 28 § 2 mom.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet och om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

20 §

Ersättning för mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete

För mertidsarbete ska det betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

För övertidsarbete per dygn ska lönen för de första två arbetstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent. För övertidsarbete per vecka ska lönen betalas förhöjd med 50 procent.

När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden på två veckor, ska lönen för de första 12 övertidstimmarna och när arbetet fortgått under hela tidsperioden på tre veckor lönen för de 18 första övertidstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande övertidstimmarna förhöjd med 100 procent. Om tidsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens anställningsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överstiger åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För de två första genomsnittliga övertidstimmarna av detta timantal ska lönen betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

Om den ordinarie arbetstiden grundar sig på ett kollektivavtal om exceptionell ordinarie arbetstid som ingåtts med stöd av 34 § 5 mom. eller ett i 39 § 1 mom. avsett tillstånd till avvikelse, ska i avtalet eller tillståndet nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som bestäms enligt 2 och 3 § och som beräknas på den lön som arbetstagaren får för ordinarie arbetstid.

21 §

Givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete samt förhöjningsdelen för söndagsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas med iakttagande av bestämmelserna om övertidsersättning i 20 §.

Ledigheten ska ges inom sex månader från det att mertids-, övertids- eller söndagsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om tidpunkten för ledigheten, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten om arbetstagaren inte kräver att ersättningen betalas i pengar. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om överföring av ledigheten till en arbetstidsbank som avses i 14 § eller sammanslagning av ledigheten med sparad ledighet som avses i 27 § i semesterlagen (162/2005).

22 §

Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

Om det med stöd av denna lag har ordnats eller avtalats så att arbetstiden utgör ett genomsnitt eller om en överenskommelse har ingåtts om flextid eller utökad flextid och anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar i veckan, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka överstiger 40 timmar, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än 40 timmar eller kortare än en ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar och som grundar sig på avtal, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från arbetstagarens lön.

23 §

Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel

Om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än per timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar som använts för att utföra arbetet.

Naturaförmåner som ingår i lönesättningen ska beaktas i lönen för ordinarie arbetstid. I inkomsten för den ordinarie arbetstiden inräknas inte en vinstpremie eller någon annan motsvarande premie som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation och som betalas högst två gånger om året.

Med avvikelse från 1 mom. kan en överenskommelse ingås om att timlönen ska beräknas så att inkomsten för den ordinarie arbetstiden divideras med en genomsnittlig divisor som beräknats på den årliga ordinarie arbetstiden eller med någon annan divisor som i genomsnitt motsvarar vad som föreskrivs i 1 mom.

6 kap.

Vilotider

24 §

Dagliga raster

Om en arbetstagares kontinuerliga arbetstid per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet ska kunna fortgå, ska arbetstagaren under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han eller hon får avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten får inte förläggas i början eller i slutet av arbetsdagen. Trots kollektivavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en kortare rast som dock ska vara minst en halv timme. Om arbetstiden överstiger 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren dessutom rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Om arbetstiden i skiftarbete eller periodarbete är längre än sex timmar, ska arbetstagaren ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Motorfordonsförare ska för varje arbetsperiod på 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar.

25 §

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförts under beredskapstid. Vid periodarbete får dygnsvilan dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till nio timmar. När flextid eller utökad flextid tillämpas, får dygnsvilan på initiativ av arbetstagaren förkortas till sju timmar.

Arbetsgivaren och den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna får med arbetstagarens samtycke avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar, om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det, får arbetstagarens vilotid förkortas till fem timmar för högst tre dygnsviloperioder i följd per gång

- 1) om det är fråga om skiftarbete enligt 6 § och arbetstagaren byter skift,
- 2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,
- 3) om arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra,
- 4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas,
- 5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,
- 6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas,
- 7) i arbete som är nödvändigt för trygghet av verksamhetens kontinuitet.

Arbetstagaren ska ges vilotider som ersätter vad som motsvarar minskningen i dygnsvilan till nio timmar enligt 1 mom. och minskningen i dygnsvilan enligt 2 eller 3 mom. i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.

26 §

Motorfordonsförarens dygnsvila

Andra motorfordonsförare än de som avses i 2 § 2 mom. ska med avvikelse från vad som föreskrivs i 25 § ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

Om transportuppgiften kräver det får den dygnsvila som avses i 1 mom. förkortas till minst sju timmar högst två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

27 §

Veckovila

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per sju dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid. Vilotiden ska om det är möjligt ges i samband med söndagen. Veckovilan får dock ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Vilotiden ska vara minst 24 kontinuerliga timmar under varje sjudagarsperiod.

I kontinuerligt skiftarbete får veckovilan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Vilotiden ska dock uppgå till minst 24 kontinuerliga timmar under en sjudagarsperiod. Om arbetsarrangemangen kräver det får vilotiden också ordnas på ovan avsett sätt, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Om arbetstagarens arbetstid per dygn är högst tre timmar, får arbetstagaren i stället för 35 timmars kontinuerlig ledighet ges en kontinuerlig ledighet på 24 timmar en gång under sju dagar.

28 §

Avvikelse från bestämmelserna om veckovila

Om arbetsgivaren för att hålla i gång verksamheten tillfälligt behöver en arbetstagare i arbete under arbetstagarens vilotid eller om arbetets tekniska art eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen inte möjliggör att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från vad som föreskrivs i 27 §.

Den tid som använts till arbete under veckovilan ska ersättas arbetstagaren så snart som möjligt, dock inom tre månader från utförandet av arbetet, så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som motsvarar den vilotid som arbetstagaren inte kunnat få. Om arbetstagaren samtycker till det, kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver even-

tuella övertids- och söndagsersättningar får en särskild penningersättning som bestäms enligt den i 23 § avsedda grunddelen av övertidsersättningen.

7 kap.

Arbetstidshandlingar

29 §

Utjämningschema för arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden ordnats som genomsnittlig och flextid eller utökad flextid inte tillämpas, ska arbetsgivaren på förhand göra upp ett schema för utjämnning av arbetstiden. Av schemat ska framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden för varje vecka. Utjämningsschema ska göras upp för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna eller avtalade genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller tänker ändra utjämningsschema för arbetstiden ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. För genomgång av utkastet till utjämningsschema ska det reserveras tillräckligt med tid.

Arbetstagarna ska underrättas i god tid om ändringar i utjämningsschema för arbetstiden.

30 §

Arbetsskiftsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de raster som avses i 24 §. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschema för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftsförteckningen ska uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst en vecka i taget. När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare eller arbetstagarens i 29 § avsedda företrädare ge denne tillfälle att framföra sin åsikt. Arbetsgivaren ska bevara arbetsskiftsförteckningarna åtminstone till utgången av den i 40 § föreskrivna tiden för väckande av talan, om inte uppgifterna framgår av arbetstidsbokföringen.

Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligen och i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

I arbete där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller där flextid eller utökad flextid tillämpas, får arbetsskiftsförteckningen dock ges så att den gäller tills vidare. Ett avtal om flextid eller utökad flextid ersätter arbetsskiftsförteckningen, när principerna för förläggning av arbetstiden framgår av avtalet.

Om arbetsgivaren vill ge en arbetstagare med varierande arbetstid arbetsskift som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet, ska arbetstagaren ges tillfälle att inom utsatt tid meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan arbetsskiftsförteckningen görs upp.

31 §

Individuell körjournal

Arbetsgivaren ska ge motorfordonsförare i sin anställning en individuell körjournal för kontroll av dygnsarbetstiden. Föraren ska föra journalen på ett sådant sätt att av den framgår tidpunkterna för när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar. Anteckningar om varje period ska göras i körjournalen omedelbart efter periodens slut och innan följande period börjar. I stället för körjournal får färdskrivare användas.

Motorfordonsföraren ska under körningen ha med sig körjournalen för den innevarande veckan och körjournalen för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetsgivaren ska bevara körjournalerna i ett år.

32 §

Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem särskilt för varje arbetstagare. I bokföringen ska antecknas antingen den ordinarie arbetstidens arbetstimmar, antalet arbetstimmar i mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt de ersättningar som betalats för dem eller alla arbetstimmar samt separat antalet arbetstimmar i övertids-, nöd- och söndagsarbete och den förhöjda ersättning som betalats för dem. Om ett avtal enligt 38 § har ingåtts med arbetstagaren, ska den beräknade mängden mertids-, övertids- och söndagsarbete per månad antecknas i arbetstidsbokföringen. Arbetsgivaren ska bevara arbetstidsbokföringen till utgången av den i 40 och 41 § föreskrivna tiden för väckande av talan.

När utökad flexitid iakttas, ska arbetstagaren för varje lönebetalningsperiod lämna arbetsgivaren en förteckning över antalet ordinarie arbetstidstimmar som arbetstagaren utfört, så att där framgår arbetstiden per vecka och veckovilan. Arbetsgivaren är med avvikelse från 1 mom. skyldig att införa endast dessa av arbetstagaren lämnade uppgifter i arbetstidsbokföringen.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om användning av en i 14 § avsedd arbetstidsbank, ska arbetsgivaren föra bok över de poster som arbetstagaren sparar i arbetstidsbanken samt om uttag av ledighet som svarar mot de poster som överförs till arbetstidsbanken.

En arbetstagare har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om sådana anteckningar i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen som gäller honom eller henne själv. Arbetsgivaren ska på begäran lämna arbetarskyddsmyndigheten och en förtroendeman eller ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagaren en kopia av arbetstidsbokföringen, av avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 36 §, av utjämnings-schemat för arbetstiden enligt 29 § och av arbetsskiftsförteckningen enligt 30 §.

8 kap.

Bestämmelsernas tvingande natur

33 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de förmåner som arbetstagare har enligt denna lag är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

34 §

Undantag genom kollektivavtal

En arbetsgivare eller riksomfattande arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening får i ett kollektivavtal komma överens om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker

från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom., 7 och 9 §. Den ordinarie arbetstid som grundar sig på ett kollektivavtal får i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor.

Riksomfattande arbetsgivarföreningar och riksomfattande arbetstagarföreningar har rätt att i kollektivavtal (*riksomfattande kollektivavtal*) avtala på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs

1) i 4 § om beredskap, dock inte om vad beredskap innebär eller om dess förhållande till tid som räknas in i arbetstiden,

2) i 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens maximala arbetstid under 24 timmar och utjämning av nattarbetstiden samt om förläggningen av nattarbetstiden, med den begränsningen att nattarbetstiden ska omfatta en minst 7 timmars tidsperiod som är förlagd så att där ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,

3) i 12 § 2 mom. om flexgränserna, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd vid flextid,

4) i 15 § 2 mom. om varaktigheten av ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,

5) i 17 § om samtycke till söndagsarbete,

6) i 18 § om förlängning av utjämningsperioden för maximiarbetstiden till sex månader; av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kan längden på utjämningsperioden förlängas till högst 12 månader,

7) i 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,

8) i 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för söndagsarbete i form av ledighet,

9) i 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,

10) i 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,

11) i 24 § om dagliga raster,

12) i 25 § om dygnsvila, dock inte i 25 § 4 mom. avsedd ersättande vilotid,

13) i 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,

14) i 27 § om veckovila,

15) i 28 § 1 mom. om avvikelse från veckovila,

16) i 29 § om utjämningschema för arbetstiden,

17) i 30 § om arbetsskiftsförteckning.

När det gäller i 2 § 2 mom. avsedda motorfordonsförares arbete får det med avvikelse från 2 mom. 2 och 6 punkten i riksomfattande kollektivavtal av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn,

2) i 18 § 1 mom. föreskriven förlängning av utjämningsperioden till sex månader,

3) i 18 § 2 mom. föreskriven överskridning av den maximala veckoarbetstiden på 60 timmar.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om arbetstid som motsvarar i 13 § avsedd utökad flextid och om arrangemang som motsvarar i 14 § avsedd arbetstidsbank eller annat motsvarande arrangemang som kan införas i stället för den i lagen avsedda arbetstidsbanken. Genom kollektivavtal får dock inte tillämpningen av i lagen avsedd utökad flextid eller arbetstidsbank förbjudas.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom trots begränsningarna av arbetstiden per dygn i 5 § och bestämmelsen om dygnsvila i 25 § avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en vilotid motsvarande 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av beredskap på arbetsplatsen. Om de förutsättningar som anges i kollektivavtalet uppfylls ska arbetsgivaren och arbetstaga-

ren avtala om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden inom de gränser som anges i avtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1—4 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iakttagas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska lämnas minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas också på statliga förhandlingsmyndigheter och andra statliga avtalsslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfälligheter, Kyrkans arbetsmarknadsverk, den ortodoxa kyrkan samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. Ett kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt denna paragraf får för riksdagens del ingås av de parter som avses i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), för Finlands Banks del de parter som avses i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och för Folkpensionsanstaltens del de parter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

35 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom kollektivavtalets tillämpningsområde också iaktta sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avtalats med stöd av 34 § i denna lag, dock inte sådana med stöd av 34 § 2 mom. avtalade bestämmelser som förutsätter lokala avtal. Bestämmelserna får iakttagas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

36 §

Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Om det i ett allmänt bindande kollektivavtal har avtalats om möjlighet att lokalt avvika från bestämmelserna i 5 §, 6 § 1 mom., 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får ett lokalt avtal ingås inom de gränser som en berättigande bestämmelse i kollektivavtalet medger och med iakttagande av bestämmelserna om förfaringssätt i kollektivavtalet, med undantag för kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning.

Ett lokalt avtal får ingås av de parter som bestäms i kollektivavtalet. Om det i kollektivavtalet har bestämts att en förtroendeman ska vara part i ett lokalt avtal, men det för arbetsplatsen inte har valts en sådan förtroendeman, får avtalet på personalens vägnar ingås av ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud eller någon annan företrädare som personalen bemyndigat, eller om någon sådan inte valts, av personalen eller en personalgrupp tillsammans.

Om arbetstagarna inte har valt en i 1 mom. avsedd förtroendeman eller annan företrädare, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna tillfälle att bland sig välja en företrädare innan förhandlingarna inleds.

37 §

Ingående och uppsägning av ett lokalt avtal

Ett i 36 § avsett avtal om den ordinarie arbetstiden ska ingås skriftligen, om inte parterna anser att det är onödigt eller om inte något annat följer av ett kollektivavtal. Om avtalet är i kraft längre än två veckor, ska det dock alltid ingås skriftligen.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som har ingåtts av en företrädare som arbetstagarna valt ska delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de arbetstagare som nämnda företrädare för arbetstagarna ska anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han eller hon meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

Om inte något annat följer av kollektivavtalet eller något annat avtalats i ett lokalt avtal, kan ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor. Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

38 §

Betalning av särskild ersättning

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att mertids- och övertidsersättningar eller ersättning för söndagsarbete enligt 20 § betalas som en särskild månadsersättning, om

1) arbetstagarens huvudsakliga uppgift är att leda och övervaka andra arbetstagares arbete, eller

2) arbetstagaren har ingått ett avtal om utökad flexitid enligt 13 §.

Ett avtal om månadsersättning ska upprättas skriftligt. Om inte något annat har avtalats, kan avtalet sägas upp så att det upphör vid utgången av därpå följande lönebetalningsperiod. Om ett avtal om särskild ersättning hänför sig till utökad flexitid som iakttas i anställningsförhållandet, upphör avtalet att gälla senast när avtalet om utökad flexitid upphör att gälla.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för sådant inledande och avslutande arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens storlek ska motsvara den övertidsersättning som bestäms enligt 20 §.

9 kap.

Särskilda bestämmelser

39 §

Dispens

Regionförvaltningsverket kan på de villkor som det fastställer bevilja tillstånd att

1) avvika från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 § i sådant arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstaga-

ren ska vara beredd att arbeta, dock så att arbetstagaren garanteras de ersättande vilotider som avses i 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats,

2) tillämpa periodarbetstid även i andra uppgifter än de som avses i 7 §, när det är nödvändigt på grund av arbetstidsarrangemangen,

3) utföra nattarbete i arbete som på grund av verksamhetens art måste utföras på natten och som inte utan svårigheter kan utföras enbart dagtid,

4) avvika från skyldigheten enligt 30 § att göra upp en arbetsskiftsförteckning, om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning.

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd enligt 1 mom. som tidsbestämt och arbetsförhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas i 36 § 3 mom. avsedda företrädare komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

40 §

Tid för väckande av talan

Rätten till ersättning enligt denna lag förfaller, om talan vid fortsatt anställningsförhållande inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning ska sammanslås med sparad ledighet, ska talan vid fortsatt anställningsförhållande, med avvikelse från 1 mom., väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits, annars förfaller rätten till ersättning.

En talan som gäller ledighet som sparats i en arbetstidsbank ska vid fortsatt anställningsförhållande väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den i banken sparade ledigheten enligt lag eller avtal borde ha givits. Tiden för väckande av talan bestäms enligt detta, även om avtalet om arbetstidsbank inte uppfyller de krav som anges i 14 §.

Efter anställningsförhållandets slut ska talan i fråga om fordran som avses i 1 mom. väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde, annars förfaller fordran.

41 §

Tid för väckande av talan som gäller statstjänstemäns arbetstidsrelaterade fordringar

När det gäller tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för statstjänstemannalagen (750/1994) bestäms tiden för väckande av talan vid fordringar som grundar sig på denna lag och på bestämmelser om arbetstid i tjänstekollektivavtalet, med avvikelse från 40 §, i enlighet med statstjänstemannalagen.

42 §

Dygn och vecka

Om inte något annat avtalas, skiftar dygnet klockan 24 och börjar veckan med måndag.

43 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, de bestämmelser, föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den samt sådana på arbetsplatsen allmänt tillämpade avtal som in-

gått med stöd av denna lag liksom även det utjämningschema för arbetstiden och den arbets-
skiftsförteckning som är i användning tillgängliga för arbetstagarna.

44 §

Arbetstidsförseelse

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna om maximiarbetsdag enligt 18 §, minimivilotiderna enligt 25–27 § eller skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning enligt 30 §, ska för arbetstidsförseelse dömas till böter.

För arbetstidsförseelse döms även en motorfordonsförare som uppsåtligen eller av oaktsamhet försummar att göra de i 31 § föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen.

Bestämmelser om ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

45 §

Hänvisningar till vissa straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för försummelse eller missbruk i fråga om arbetstidsbokföring som avses i 32 § 1 och 2 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, föreläggande eller förbud finns i 47 kap. 2 § i strafflagen.

Bestämmelser om straff för brott mot kör- och vilotidsförordningen finns i VI avd. 2 kap. 6 § i lagen om transportservice (320/2017).

46 §

Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet avger utlåtanden i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av denna lag enligt vad som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

47 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal som ingåtts med stöd av 11, 13, 14 och 36 §.

10 kap.

Ikraftträdande

48 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs arbetstidslagen (605/1996).

Om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till den arbetstidslag som gäller vid denna lags ikraftträdande, ska i stället denna lag tillämpas.

49 §

Övergångsbestämmelse

Arbetsgivaren får iaktta det maximum för overtidsarbete som anges i 19 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag i stället för vad som föreskrivs i 18 § i denna lag tills ett år har gått från ikraftträdandet av denna lag.

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iaktta eller får iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som före ikraftträdandet av denna lag ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 38 § i denna lag tillämpas endast på arbetsavtal som ingås efter denna lags ikraftträdande.

Sådana tillstånd till undantag som gäller tills vidare och som ingåtts med stöd av 14 § 1 och 3 mom., 26 § 1 mom. 14 punkten, 27 § 1 mom. eller 36 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag upphör att gälla 12 månader efter ikraftträdandet. Tillstånd till undantag som gäller för viss tid gäller till utgången av den tiden.

Rätten till fordringar som uppkommit före ikraftträdandet av denna lag förfaller på det sätt som föreskrivs i 38 § i den lag som gällde vid ikraftträdandet.

2.

Lag

om ändring av lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970) 3 § 2 mom. och
fogas till lagen en ny 3 a § som följer:

3 a §

I fråga om arbetstiden för de tjänstemän inom Försvarsmakten som omfattas av arbetstidslagen gäller vad som särskilt föreskrivs om den. Arbetstidslagen tillämpas på arbete som utförs av följande tjänstemän vid försvarsmakten:

- 1) inom IKT-sektorn operatörer,
- 2) inom vårdsektorn biträdande avdelningsskötare, avdelningsskötare, röntgenskötare, sjukhusbiträden, sjukskötare, specialsjukskötare, tandskötare, munhygienister, laboratorieskötare, medikalvaktmästare, hälsovårdare och instrumentvårdare,
- 3) inom laboratorie- och fotobranschen laboranter, laboratorietekniker, laboratoriemästare, fotografitekniker, fotolaboranter, fotografer,
- 4) inom tekniska sektorn montörer, tekniker, äldre montörer, elmontörer, signalister, signalistövervakare, teleövervakare och övermontörer,
- 5) inom polisbranschen överdetektiver och kriminalundersökare,
- 6) inom lagerhållning förrådsförvaltare, förrådskarlar, förrådsmästare, arbetsledare och sömmerskor,

7) inom fastighetsskötsel och bevakning vaktmästare, äldre vaktmästare, vaktkarlar och servicemän,

8) inom transporter chaufförer.

Arbetstidslagen fortsätter att tillämpas på arbete som avses i 1 mom., om en tjänstebeteckning ändras utan att uppgifterna ändras väsentligt.

Oberoende av bestämmelserna i denna paragraf tillämpas vid militära övningar och under undantagsförhållanden på arbetstiden för de tjänsteman som omfattas av arbetstidslagen samma arbetstidsbestämmelser som i fråga om de tjänstemän vid Försvarsmakten som omfattas av denna lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 11 a kap. 9 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 11 a kap. 9 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 451/2012, som följer:

11 a kap.

Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet

9 §

Uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av följande fordringar som en arbetstagare som är anställd hos underleverantören har:

2) mertids- och övertidsersättning enligt 20 § i arbetstidslagen (/) och förhöjd lön för söndagsarbete,

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 2 § i semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 2 § som följer:

2 §

Begränsningar av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på arbete som på grund av arten av arbetsgivarens verksamhet årligen avbryts för en viss tid och för vilket arbetstagarna med stöd av ett avtal som avses i 30 § har rätt till sådan avlönad ledighet som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i denna lag.

Arbetsgivarens familjemedlemmar har, i det fall då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda, i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 4 § 1 mom. 1 punkten, 6 § 1 mom. 1 punkten samt 9, 33 och 39 § som följer:

4 §

Arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstages arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap. i arbetstidslagen (/), bestämmelserna om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap. samt bestämmelserna om vilotider i 6 kap. i den lagen samt bestämmelserna i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),

6 §

Undantag för den första monteringen och installationen av en vara

På en sådan första montering eller första installation av en vara som utförs av en yrkesarbetare eller en specialiserad arbetstagare som utgör en väsentlig del av leveranskontraktet för varan och som är nödvändig för att varan ska kunna tas i bruk tillämpas inte följande bestämmelser om minimisemester med lön och om minimilön, om utstationeringen pågår i högst åtta dagar:

1) bestämmelserna i 20–23 § i arbetstidslagen och 5 § i lagen om arbetet i bagerier,

9 §

Arbetslidshandlingar och semesterbokföring

Ett utstationerande företag ska iaktta bestämmelserna om arbetslidshandlingar i 31 och 32 § och 39 § 1 mom. 4 punkten i arbetslidslagen och bestämmelserna om semesterbokföring i 29 § i semesterlagen. Dessutom ska företaget iaktta bestämmelserna i 29 och 30 § i arbetslidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren likvärdigt skydd.

33 §

Tid för väckande av talan om yrkande på ersättning och gottgörelse i vissa fall

Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 1 punkten ska väckas inom den tid som anges i 40 § i arbetslidslagen. Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 2 punkten ska väckas inom den tid som anges i 34 § i semesterlagen.

Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a eller 8 d § i jämställdhetslagen ska väckas inom den tid som anges i 12 § 2 och 3 mom. i den lagen. Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen ska väckas inom den tid som anges i 26 § i den lagen.

39 §

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för arbetsbrott finns i 47 kap. i strafflagen (39/1889), bestämmelser om straff för arbetslidstidsförseelse i 44 § i arbetslidslagen och bestämmelser om straff för semesterförseelse i 38 § i semesterlagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 7 och 9 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetsarskyddet

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetsarskyddet (400/2004) 7 och 9 §, sådana de lyder, 7 § delvis ändrad i lag 1004/2014 och 9 § i lag 1527/2009, som följer:

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (/), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida ett företag ska anses vara sådant att på företaget ska tillämpas lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Begäran om utlåtande ska läggas fram skriftligen.

9 §

Regionförvaltningsverkens dispensärenden

Regionförvaltningsverket kan på ansökan bevilja tillstånd till undantag enligt 39 § i arbetstidslagen och 15 § i lagen om unga arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av lagen om unga arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om unga arbetstagare (998/1993) 4 § 1 mom., 5 § och 11 § 3 mom., av dem 4 § 1 mom. och 5 § sådana de lyder delvis ändrade i lag 754/1998, som följer:

4 §

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för en person som har fyllt 15 år får vara högst lika lång som den ordinarie arbetstiden för arbetstagare som har fyllt 18 år och som utför arbete av samma slag. Den tid som en studerande inom sådan läroavtalsutbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017) använder för teoretisk utbildning och den studerandes arbetstid får inte sammanräknat överstiga åtta timmar om dygnet eller 40 timmar i veckan.

5 §

Övertidsarbete och nödarbete

En person som har fyllt 15 år får med hans eller hennes eget samtycke hållas i övertidsarbete, som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn eller utöver annan ordinarie arbetstid, högst 80 timmar under ett och samma kalenderår.

Personer som inte har fyllt 15 år får inte hållas i övertidsarbete eller nödarbete. Den som har fyllt 15 år får hållas i nödarbete under de förutsättningar som anges i 19 § i arbetstidslagen (/) endast om det inte är möjligt att anlita 18 år fyllda personer för nödarbetet. Om en ung arbetstagares vilotid enligt 8 § har förkortats i samband med nödarbete, ska den unga personen få kompensande vilotid så snabbt som möjligt, dock inom tre veckor från det att nödarbetet utfördes.

11 §

Hälsoundersökning

När det gäller arbete som medför särskild fara för ohälsa ska vid anordnandet av hälsoundersökningar dessutom iakttas vad som föreskrivs i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller föreskrivs eller bestäms med stöd av den.

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 4 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 4 kap. 3 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1439/2011, som följer:

4 kap.

Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

3 §

Begränsningar

En arbetssökande har inte rätt till arbetslöshetsförmån, om hans eller hennes arbetstid i de fall som avses i 1 § 2 punkten och 1 a § 1 mom. under en granskningsperiod om en kalendervecka eller i de fall som avses i 1 § 1 och 3 punkten under en jämkningsperiod överstiger 80 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete. Om det inte finns något kollektivavtal inom branschen, görs jämförelsen med den på lag grundande ordinarie arbetstid som avses i 3 kap. i arbetstidslagen (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 4 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 4 kap. 8 § 4 och 7 mom. som följer:

4 kap.

Information och rådgivning, sakkunnigbedömningar, vägledning för yrkesval och karriär samt träning och prövning

8 §

Rättslig ställning samt ansvar för arbetarskyddet och dataskyddet

Vid arbetsprövningen tillämpas bestämmelserna om dagliga raster i 24 § och bestämmelserna om arbetsskiftsförteckning i 30 § i arbetstidslagen (/).

Bestämmelser om straff för arbetarskyddsförseelser finns i 63 § i arbetarskyddslagen. Bestämmelser om straff för arbetstidsförseelser finns i 44 § i arbetstidslagen. Bestämmelser om straff för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet, arbetarskyddsbrott, personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 14 § i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001) 14 § 1 mom. som följer:

14 §

Begränsningar för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

En person kan delta i arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte högst 230 dagar under 12 månader. På verksamheten tillämpas den allmänna arbetstid som avses i 5 § 1 mom. i arbetstidslagen (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 8 kap. 11 § och 14 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 8 kap. 11 § 4 mom. och 14 kap. 4 §, sådana de lyder, 8 kap. 11 § 4 mom. i lag 972/2013 och 14 kap. 4 § i lag 1342/2016, som följer:

8 kap.

Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

11 §

Rätt till partiell sjukdagpenning

Med heltidsarbete avses förvärvsarbete i vilket arbetstagarens arbetstid motsvarar den ordinarie arbetstid för en arbetstagare i heltidsarbete som normalt tillämpas i branschen. Om det inte finns något kollektivavtal i branschen, ska arbetstiden jämföras med den på lag grundande ordinarie arbetstid som avses i 3 kap. i arbetstidslagen (/). Om arbetstagaren samtidigt arbetar i två eller flera anställningsförhållanden på deltid, anses arbetet utgöra heltidsarbete om den sammanlagda arbetstiden är minst 35 timmar per vecka.

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

4 §

Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

Till arbetsgivare med kvinnliga anställda betalas en engångsersättning om 2 500 euro för kostnaderna för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Ersättningen gäller en enskild graviditet eller adoption och en förutsättning för att den ska betalas är att moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmödrar har betalats till den anställda samt att arbetsgivaren på basis av samma graviditet eller adoption har betalat lön enligt ett arbetskollektivavtal eller arbetsavtal för minst en månad under moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjat och att det grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts för minst ett år. Den angivna tiden kan uppnås också på basis av två eller flera tidsbestämda arbetsavtal som följer omedelbart på varandra. Arbetstagarens arbetstid ska omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta ett arbetskollektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av den på lag grundade ordinarie arbetstiden enligt 3 kap. i arbetstidslagen. Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetskollektivavtal och arbetsavtalsförhållanden tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av 44 § i lagen om försvarsmakten

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om försvarsmakten (551/2007) 44 § 2 mom., sådant det lyder i lag 509/2013,
som följer:

44 §

Anmälan för tjänstgöring

Bestämmelser om tjänstemäns skyldighet att vara i beredskap finns i 4 § 3 mom. i arbetstidslagen (/) och bestämmelser om tjänstemäns skyldighet att utföra mertidsarbete eller övertidsarbete finns i 17 § 6 mom. i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag

om ändring av 93 § i beredskapslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i beredskapslagen (1552/2011) 93 § 1 mom. 1 punkten som följer:

93 §

Avvikelser från anställningsvillkor

När tryggandet av försvaret, befolkningens hälsovård, försörjning eller säkerhet eller landets näringsliv nödvändigt kräver en förlängning av arbetstiden eller avvikande förläggning av arbetstiden under undantagsförhållanden som avses i 3 § 1 och 2 punkten är det tillåtet att tillfälligt avvika från

1) arbetstidslagens (/) bestämmelser om vilotider och övertidsarbete,

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag

om ändring av 77 § i lagen om yrkesutbildning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om yrkesutbildning (531/2017) 77 § 2 mom. som följer:

77 §

Tillämpning av lagstiftningen om arbetstagare och tjänsteinnehavare

Inom utbildning som grundar sig på utbildningsavtal tillämpas diskrimineringslagen (1325/2014) och de bestämmelser i lagen om unga arbetstagare (998/1993) som gäller arbetstiden samt säkerheten i arbetet och hälsoaspekter. En studerandes arbetstid får vara högst den ordinarie arbetstid som iakttas på arbetsplatsen i fråga. Dessutom tillämpas ifråga om studerandes arbete arbetstidslagens (/) bestämmelser om dagliga raster, dygnsvila, veckovila och arbetsskiftsförteckning.

Denna lag träder i kraft den 20 .

15.

Lag

om ändring av 88 § i lagen om djursjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om djursjukdomar (441/2013) 88 § 2 mom. som följer:

88 §

Arbetspliktiga vid en omfattande djursjukdomsepidemi

På den som förordnats till ett sådant uppdrag som avses ovan tillämpas vad som i 87 § 4 mom. föreskrivs om auktoriserade inspektörer. I uppdragen tillämpas dessutom arbetstidslagen (/), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsövård (1383/2001), lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) samt i tillämpliga delar bestämmelserna i arbetsavtalslagen (55/2001) om arbetstagarens och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter. En arbetspliktig har inte rätt att för utförande av sina uppgifter få tillträde till utrymmen som används för boende av permanent natur.

Denna lag träder i kraft den 20 .

RP 158/2018 rd

Helsingfors den 27 september 2018

Statsminister

Juha Sipilä

Arbetsminister Jari Lindström

2.

Lag

om ändring av lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970) 3 § 2
mom. och
fogas till lagen en ny 3 a § som följer:

Gällande lydelse

3 §

Angående arbetstiden för de tjänstemän,
som omfattas av arbetstidslagen, gäller vad
därom är särskilt stadgat.

Föreslagen lydelse

3 §

(Upphävs)

3 a §

I fråga om arbetstiden för de tjänstemän
inom Försvarsmakten som omfattas av ar-
betstidslagen gäller vad som särskilt före-
skrivs om den. Arbetstidslagen tillämpas på
arbete som utförs av följande tjänstemän vid
försvarsmakten:

- 1) inom IKT-sektorn operatörer,
- 2) inom vårdsektorn biträdande avdel-
ningsskötare, avdelningsskötare, röntgen-
skötare, sjukhusbiträden, sjukskötare, speci-
alsjukskötare, tandskötare, munhygienister,
laboratorieskötare, medikalvaktmästare,
hälsovårdare och instrumentvårdare,
- 3) inom laboratorie- och fotobranschen
laboranter, laboratorietekniker, laborator-
emästare, fotografitekniker, fotolaboranter,
fotografer,
- 4) inom tekniska sektorn montörer, tekni-
ker, äldre montörer, elmontörer, signalister,
signalistövervakare, teleövervakare och
övermontörer,
- 5) inom polisbranschen överdetektiver och
kriminalundersökare,
- 6) inom lagerhållning förrådsförvaltare,
förrådskarlar, förrådsmästare, arbetsledare
och sömmerskor,
- 7) inom fastighetsskötsel och bevakning
vaktmästare, äldre vaktmästare, vaktkarlar

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

och servicemän,

9) inom transporter chaufförer.

Arbetstidslagen fortsätter att tillämpas på arbete som avses i 1 mom., om en tjänstebe-teckning ändras utan att uppgifterna ändras väsentligt.

Oberoende av bestämmelserna i denna paragraf tillämpas vid militära övningar och under undantagsförhållanden på arbets-tiden för de tjänsteman som omfattas av ar-betstidslagen samma arbetstidsbestämme-lser som i fråga om de tjänstemän vid För-svarsmakten som omfattas av denna lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av 11 a kap. 9 § i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetsavtalslagen (55/2001) 11 a kap. 9 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 451/2012, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

11 a kap.

11 a kap.

Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid an-ställning av arbetstagare som vistas olag-ligt i landet

Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid an-ställning av arbetstagare som vistas olag-ligt i landet

9 §

9 §

Uppdragsgivarens ansvar för arbetsta-garens fordringar

Uppdragsgivarens ansvar för arbetstaga-rens fordringar

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgi-vare är underleverantör, är en direkt upp-dragsgivare till denne skyldig att tillsam-mans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av följande fordringar som en arbetstagare som är anställd hos underleve-rantören har:

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgi-vare är underleverantör, är en direkt upp-dragsgivare till denne skyldig att tillsam-mans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av följande fordringar som en arbetstagare som är anställd hos underleve-rantören har:

2) mertids- och övertidsersättning enligt 22 § i arbetstidslagen (605/1996) och för-

2) mertids- och övertidsersättning enligt 20 § i arbetstidslagen (/) och förhöjd lön

Gällande lydelse

höjd lön för söndagsarbete enligt 33 § i den lagen,

Föreslagen lydelse

för söndagsarbete,

_____ *Denna lag träder i kraft den* 20 .

4.

Lag

om ändring av 2 § i semesterlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i semesterlagen (162/2005) 2 § som följer:

Gällande lydelse

2 §

Begränsningar av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på arbete som på grund av arten av arbetsgivarens verksamhet årligen avbryts för en viss tid och för vilket arbetstagarna med stöd av ett avtal som avses i 30 § har rätt till sådan avlönad ledighet som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i denna lag.

En i 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen (605/1996) avsedd arbetstagare som utför arbete i sitt hem har i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 § i denna lag. Detsamma gäller arbetsgivarens familjemedlemmar i det fall då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda.

Föreslagen lydelse

2 §

Begränsningar av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på arbete som på grund av arten av arbetsgivarens verksamhet årligen avbryts för en viss tid och för vilket arbetstagarna med stöd av ett avtal som avses i 30 § har rätt till sådan avlönad ledighet som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i denna lag.

Arbetsgivarens familjemedlemmar har, i det fall då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda, i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 §.

_____ *Denna lag träder i kraft den* 20 .

5.

Lag

om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) 4 § 1 mom. 1 punkten, 6 § 1 mom. 1 punkten samt 9, 33 och 39 § som följer:

Gällande lydelse

4 §

Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) bestämmelserna i 4—14 och 16—33 § i arbetstidslagen (605/1996) och i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),

6 §

Undantag för den första monteringen och installationen av en vara

På en sådan första montering eller första installation av en vara som utförs av en yrkesarbetare eller en specialiserad arbetstagare som utgör en väsentlig del av leveranskontraktet för varan och som är nödvändig för att varan ska kunna tas i bruk tillämpas inte följande bestämmelser om minimisemester med lön och om minimilön, om utstationeringen pågår i högst åtta kalenderdagar:

1) bestämmelserna i 22—25 § samt 33 § 2 och 3 mom. i arbetstidslagen och 5 § i lagen om arbetet i bagerier,

9 §

Arbets tidshandlingar och semesterbokföring

Ett utstationerande företag ska iaktta bestämmelserna om arbetstidshandlingar i 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen och om semesterbokföring i 29 § i semesterlagen. Dessutom ska företaget iaktta bestämmelserna i 34 och 35 § i arbetstidslagen eller

Föreslagen lydelse

4 §

Arbets tid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet

Som minimivillkor i fråga om en utstationerad arbetstagares arbetsavtalsförhållande tillämpas

1) bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 3 och 4 kap. i arbetstidslagen (/), bestämmelserna om överskridande av ordinarie arbetstid och om söndagsarbete i 5 kap. samt bestämmelserna om vilotider i 6 kap. i den lagen samt bestämmelserna i 5 § i lagen om arbetet i bagerier (302/1961),

6 §

Undantag för den första monteringen och installationen av en vara

På en sådan första montering eller första installation av en vara som utförs av en yrkesarbetare eller en specialiserad arbetstagare som utgör en väsentlig del av leveranskontraktet för varan och som är nödvändig för att varan ska kunna tas i bruk tillämpas inte följande bestämmelser om minimisemester med lön och om minimilön, om utstationeringen pågår i högst åtta dagar:

1) bestämmelserna i 20—23 § i arbetstidslagen och 5 § i lagen om arbetet i bagerier,

9 §

Arbets tidshandlingar och semesterbokföring

Ett utstationerande företag ska iaktta bestämmelserna om arbetstidshandlingar i 31 och 32 § och 39 § 1 mom. 4 punkten i arbetstidslagen och bestämmelserna om semesterbokföring i 29 § i semesterlagen. Dessutom ska företaget iaktta bestämmel-

Gällande lydelse

något annat förfarande som garanterar arbetstagaren likvärdigt skydd.

33 §

Tid för väckande av talan om yrkande på ersättning och gottgörelse i vissa fall

Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 1 punkten ska väckas inom den tid som anges i 38 § i arbetstidslagen. Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 2 punkten ska väckas inom den tid som anges i 34 § i semesterlagen.

Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a eller 8 d § i jämställdhetslagen ska väckas inom den tid som anges i 12 § 2 och 3 mom. i den lagen. Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen ska väckas inom den tid som anges i 26 § i den lagen.

39 §

Hänvisning till strafflagen

Bestämmelser om straff för arbetsbrott finns i 47 kap. i strafflagen (39/1889), om straff för arbetstidsförseelse i 42 § i arbetstidslagen och om straff för semesterförseelse i 38 § i semesterlagen.

Föreslagen lydelse

serna i 29 och 30 § i arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren likvärdigt skydd.

33 §

Tid för väckande av talan om yrkande på ersättning och gottgörelse i vissa fall

Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 1 punkten ska väckas inom den tid som anges i 40 § i arbetstidslagen. Talan som avser ersättningar enligt 4 § 1 mom. 2 punkten ska väckas inom den tid som anges i 34 § i semesterlagen.

Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt 8, 8 a eller 8 d § i jämställdhetslagen ska väckas inom den tid som anges i 12 § 2 och 3 mom. i den lagen. Talan som avser gottgörelse eller någon annan ersättning till följd av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen ska väckas inom den tid som anges i 26 § i den lagen.

39 §

Hänvisning till strafflagen

Bestämmelser om straff för arbetsbrott finns i 47 kap. i strafflagen (39/1889), bestämmelser om straff för arbetstidsförseelse i 44 § i arbetstidslagen och bestämmelser om straff för semesterförseelse i 38 § i semesterlagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6.

Lag

om ändring av 7 och 9 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

I enlighet med riksdagens beslut *ändras* i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 7 och 9 §, sådana de lyder, 7 § delvis ändrad i lag 1004/2014 och 9 § i lag 1527/2009, som följer:

Gällande lydelse

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida ett företag ska anses vara sådant att på företaget ska tillämpas lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Begäran om utlåtande skall läggas fram skriftligen.

9 §

Regionförvaltningsverkens dispensärenden

Regionförvaltningsverket kan på ansökan bevilja undantag på grundval av följande bestämmelser:

- 1) 14 § 1 och 3 mom. i arbetstidslagen,
- 2) 26 § 1 mom. 14 punkten i arbetstidslagen,
- 3) 27 § 1 mom. i arbetstidslagen,
- 4) 36 § 1 mom. i arbetstidslagen,
- 5) 15 § i lagen om unga arbetstagare.

Föreslagen lydelse

7 §

Avgivande av utlåtande

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (/), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida ett företag ska anses vara sådant att på företaget ska tillämpas lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Begäran om utlåtande ska läggas fram skriftligen.

9 §

Regionförvaltningsverkens dispensärenden

Regionförvaltningsverket kan på ansökan bevilja tillstånd till undantag enligt 39 § i arbetstidslagen och 15 § i lagen om unga arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

Lag

om ändring av lagen om unga arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om unga arbetstagare (998/1993) 4 § 1 mom., 5 § och 11 § 3 mom., av dem 4 § 1 mom. och 5 § sådana de lyder delvis ändrade i lag 754/1998, som följer:

Gällande lydelse

4 §

Föreslagen lydelse

4 §

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för en person som har fyllt 15 år får vara högst lika lång som den ordinarie arbetstiden för arbetstägare som har fyllt 18 år och som utför arbete av samma slag. Den tid som en studerande inom sådan läroavtalsutbildning som avses i lagen om läroavtalsutbildning (1605/1992) använder för teoretisk utbildning och hans arbetstid får inte sammanräknat överstiga åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

Den ordinarie arbetstiden för en person som har fyllt 15 år får vara högst lika lång som den ordinarie arbetstiden för arbetstägare som har fyllt 18 år och som utför arbete av samma slag. Den tid som en studerande inom sådan läroavtalsutbildning som avses i *lagen om yrkesutbildning (531/2017)* använder för teoretisk utbildning och den studerandes arbetstid får inte sammanräknat överstiga åtta timmar om dygnet eller 40 timmar i veckan.

5 §

5 §

Övertidsarbete och nödarbete

Övertidsarbete och nödarbete

En person som har fyllt 15 år får med hans eget samtycke hållas i övertidsarbete, som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn eller utöver annan ordinarie arbetstid, högst 80 timmar under ett och samma kalenderår.

En person som har fyllt 15 år får med hans eller hennes eget samtycke hållas i övertidsarbete, som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn eller utöver annan ordinarie arbetstid, högst 80 timmar under ett och samma kalenderår.

Personer som inte har fyllt 15 år får inte hållas i övertidsarbete eller nödarbete. Den som har fyllt 15 år får hållas i nödarbete under de förutsättningar som anges i 21 § arbetstidslagen (605/1996) endast om det inte är möjligt att anlita 18 år fyllda personer för nödarbetet. Om en ung arbetstägares vilotid enligt 8 § har förkortats i samband med nödarbete, skall den unga personen få kompensande vilotid så snabbt som möjligt, dock senast inom tre veckor.

Personer som inte har fyllt 15 år får inte hållas i övertidsarbete eller nödarbete. Den som har fyllt 15 år får hållas i nödarbete under de förutsättningar som anges i 19 § i arbetstidslagen (/) endast om det inte är möjligt att anlita 18 år fyllda personer för nödarbetet. Om en ung arbetstägares vilotid enligt 8 § har förkortats i samband med nödarbete, ska den unga personen få kompenserande vilotid så snabbt som möjligt, dock inom tre veckor från det att nödarbetet utfördes.

11 §

11 §

Hälsoundersökning

Hälsoundersökning

I fråga om arbete som medför särskild fara för ohälsa skall vid anordnandet av hälsoundersökningar dessutom iakttas vad som stadgas eller bestäms i lagen om företagshälsovård (743/78) eller med stöd av den.

När det gäller arbete som medför särskild fara för ohälsa ska vid anordnandet av hälsoundersökningar dessutom iakttas vad som föreskrivs i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller föreskrivs eller bestäms med stöd av den.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20 .

8.

Lag

om ändring av 4 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) 4 kap. 3 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1439/2011, som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap.

4 kap.

Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

Jämkade och minskade arbetslöshetsförmåner

3 §

3 §

Begränsningar

Begränsningar

En arbetssökande har inte rätt till arbetslöshetsförmån, om hans eller hennes arbetstid i de fall som avses i 1 § 2 punkten och 1 a § 1 mom. under en granskningsperiod om en kalendervecka eller i de fall som avses i 1 § 1 och 3 punkten under en jämkningsperiod överstiger 80 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete. Om det inte finns något kollektivavtal inom branschen, görs jämförelsen med den ordinarie arbetstid som avses i 3 kap. i arbetstidslagen (605/1996).

En arbetssökande har inte rätt till arbetslöshetsförmån, om hans eller hennes arbetstid i de fall som avses i 1 § 2 punkten och 1 a § 1 mom. under en granskningsperiod om en kalendervecka eller i de fall som avses i 1 § 1 och 3 punkten under en jämkningsperiod överstiger 80 procent av den inom branschen tillämpade maximiarbetstiden för arbetstagare i heltidsarbete. Om det inte finns något kollektivavtal inom branschen, görs jämförelsen med den på lag grundande ordinarie arbetstid som avses i 3 kap. i arbetstidslagen (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

9.

Lag

om ändring av 4 kap. 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) 4 kap. 8 § 4 och 7 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap.

4 kap.

Information och rådgivning, sakkunnigbedömningar, vägledning för yrkesval och karriär samt träning och prövning

Information och rådgivning, sakkunnigbedömningar, vägledning för yrkesval och karriär samt träning och prövning

8 §

8 §

Rättslig ställning samt ansvar för arbetarskyddet och dataskyddet

Rättslig ställning samt ansvar för arbetarskyddet och dataskyddet

Vid arbetsprövningen tillämpas bestämmelserna om dagliga vilotider i 28 § och bestämmelserna om arbetsskiftsförteckning i 35 § i arbetstidslagen (605/1996).

Vid arbetsprövningen tillämpas bestämmelserna om dagliga raster i 24 § och bestämmelserna om arbetsskiftsförteckning i 30 § i arbetstidslagen (/).

Bestämmelser om straff för arbetarskyddsförseelser finns i 63 § i arbetarskyddslagen. Bestämmelser om straff för arbetstidsförseelser finns i 42 § i arbetstidslagen. Bestämmelser om straff för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet, arbetarskyddsbrott, personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Bestämmelser om straff för arbetarskyddsförseelser finns i 63 § i arbetarskyddslagen. Bestämmelser om straff för arbetstidsförseelser finns i 44 § i arbetstidslagen. Bestämmelser om straff för brott mot lagen om integritetsskydd i arbetslivet finns i 24 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Bestämmelser om straff för diskriminering, diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet, arbetarskyddsbrott, personregisterbrott, dataintrång, olovlig observation, olovlig avlyssning, kränkning av kommunikationshemlighet, sekretessbrott och tjänstebrott finns i strafflagen (39/1889).

Denna lag träder i kraft den 20 .

10.

Lag

om ändring av 14 § i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (189/2001) 14 § 1 mom. som följer:

Gällande lydelse

14 §

Begränsningar för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

En person kan delta i arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte högst 230 dagar under 12 månader. På verksamheten tillämpas den allmänna bestämmelsen om ordinarie arbetstid i 6 § 1 mom. arbetstidslagen (605/1996).

Föreslagen lydelse

14 §

Begränsningar för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte

En person kan delta i arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte högst 230 dagar under 12 månader. På verksamheten tillämpas den allmänna arbetstid som avses i 5 § 1 mom. i arbetstidslagen (/).

Denna lag träder i kraft den 20 .

11.

Lag

om ändring av 8 kap. 11 § och 14 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen (1224/2004) 8 kap. 11 § 4 mom. och 14 kap. 4 §, sådana de lyder, 8 kap. 11 § 4 mom. i lag 972/2013 och 14 kap. 4 § i lag 1342/2016, som följer:

Gällande lydelse

8 kap.

Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

11 §

Rätt till partiell sjukdagpenning

Föreslagen lydelse

8 kap.

Sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning

1 §

Rätt till partiell sjukdagpenning

Med heltidsarbete avses förvärvsarbete i vilket arbetstagarens arbetstid motsvarar den ordinarie arbetstid för en arbetstagare i heltidsarbete som normalt tillämpas i branschen. Om det inte finns något kollektivavtal i branschen, ska arbetstiden jämföras med den ordinarie arbetstid som avses i 3

Med heltidsarbete avses förvärvsarbete i vilket arbetstagarens arbetstid motsvarar den ordinarie arbetstid för en arbetstagare i heltidsarbete som normalt tillämpas i branschen. Om det inte finns något kollektivavtal i branschen, ska arbetstiden jämföras med den på lag grundande ordinarie arbets-

Gällande lydelse

kap. i arbetstidslagen (605/1996). Om arbetstagaren samtidigt arbetar i två eller flera anställningsförhållanden på deltid, anses arbetet utgöra heltidsarbete om den sammanlagda arbetstiden är minst 35 timmar per vecka.

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

4 §

Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

Till arbetsgivare med kvinnliga anställda betalas en engångsersättning om 2 500 euro för kostnaderna för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Ersättningen gäller en enskild graviditet eller adoption och en förutsättning för att den ska betalas är att moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmödrar har betalats till den anställda samt att arbetsgivaren på basis av samma graviditet eller adoption har betalat lön på basis av ett arbetskolektivavtal eller arbetsavtal för minst en månad under moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjat och att det grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts för minst ett år. Den angivna tiden kan uppnås också på basis av två eller flera tidsbestämda arbetsavtal som följer omedelbart på varandra. Arbetstagarens arbetstid ska omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta ett arbetskolektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden enligt 3 kap. i arbetstidslagen (605/1996). Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetskolektivavtal

Föreslagen lydelse

tid som avses i 3 kap. i arbetstidslagen (/). Om arbetstagaren samtidigt arbetar i två eller flera anställningsförhållanden på deltid, anses arbetet utgöra heltidsarbete om den sammanlagda arbetstiden är minst 35 timmar per vecka.

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader och ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

4 §

Rätt till ersättning för kostnader för familjeledighet som orsakas av föräldraskap

Till arbetsgivare med kvinnliga anställda betalas en engångsersättning om 2 500 euro för kostnaderna för familjeledighet som orsakas av föräldraskap. Ersättningen gäller en enskild graviditet eller adoption och en förutsättning för att den ska betalas är att moderskapspenning eller föräldrapenning för adoptivmödrar har betalats till den anställda samt att arbetsgivaren på basis av samma graviditet eller adoption har betalat lön enligt ett arbetskolektivavtal eller arbetsavtal för minst en månad under moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar. En ytterligare förutsättning är att arbetsavtalsförhållandet har fortgått minst tre månader innan moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjat och att det grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts för minst ett år. Den angivna tiden kan uppnås också på basis av två eller flera tidsbestämda arbetsavtal som följer omedelbart på varandra. Arbetstagarens arbetstid ska omfatta minst 80 procent av den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningsperioden eller föräldrapenningsperioden för adoptivmödrar börjar. Om arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta ett arbetskolektivavtal, ska arbetstiden omfatta minst 80 procent av den *på lag grundade* ordinarie arbetstiden enligt 3 kap. i *arbetstidslagen*. Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetskolektivavtal och ar-

Gällande lydelse

och arbetsavtalsförhållanden tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

Föreslagen lydelse

betsavtalsförhållanden tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal och tjänsteförhållanden.

Denna lag träder i kraft den 20 .

12.

Lag

om ändring av 44 § i lagen om försvarsmakten

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om försvarsmakten (551/2007) 44 § 2 mom., sådant det lyder i lag 509/2013, som följer:

Gällande lydelse

44 §

Anmälan för tjänstgöring

Bestämmelser om tjänstemäns skyldighet att vara i beredskap finns i 5 § 3 mom. i arbetstidslagen (605/1996) och bestämmelser om skyldigheten att utföra mertidsarbete eller övertidsarbete finns i 18 § 4 mom. i den lagen.

Föreslagen lydelse

44 §

Anmälan för tjänstgöring

Bestämmelser om tjänstemäns skyldighet att vara i beredskap finns i 4 § 3 mom. i arbetstidslagen (/) och bestämmelser om tjänstemäns skyldighet att utföra mertidsarbete eller övertidsarbete finns i 17 § 6 mom. i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

13.

Lag

om ändring av 93 § i beredskapslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i beredskapslagen (1552/2011) 93 § 1 mom. 1 punkten som följer:

Gällande lydelse

93 §

Föreslagen lydelse

93 §

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Avvikelse från anställningsvillkor

Avvikelse från anställningsvillkor

När tryggandet av försvaret, befolkningens hälsovård, försörjning eller säkerhet eller landets näringsliv nödvändigt kräver en förlängning av arbetstiden eller avvikande förläggning av arbetstiden under undantagsförhållanden som avses i 3 § 1 och 2 punkten är det tillåtet att tillfälligt avvika från

När tryggandet av försvaret, befolkningens hälsovård, försörjning eller säkerhet eller landets näringsliv nödvändigt kräver en förlängning av arbetstiden eller avvikande förläggning av arbetstiden under undantagsförhållanden som avses i 3 § 1 och 2 punkten är det tillåtet att tillfälligt avvika från

1) arbetstidslagens (605/1996) bestämmelser om vilotider och övertidsarbete,

1) arbetstidslagens (/) bestämmelser om vilotider och övertidsarbete,

Denna lag träder i kraft den 20 .

14.

Lag

om ändring av 77 § i lagen om yrkesutbildning

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om yrkesutbildning (531/2017) 77 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

77 §

77 §

Tillämpning av lagstiftningen om arbetstagare och tjänsteinnehavare

Tillämpning av lagstiftningen om arbetstagare och tjänsteinnehavare

Inom utbildning som grundar sig på utbildningsavtal tillämpas diskrimineringslagen (1325/2014) och de bestämmelser i lagen om unga arbetstagare (998/1993) som gäller arbetstiden samt säkerheten i arbetet och hälsoaspekter. En studerandes arbetstid får vara högst den ordinarie arbetstid som iakttas på arbetsplatsen i fråga. Dessutom tillämpas ifråga om studerandes arbete arbetstidslagens (605/1996) bestämmelser om dagliga vilotider, dygnsvila, ledighet per vecka och arbetsskiftsförteckning.

Inom utbildning som grundar sig på utbildningsavtal tillämpas diskrimineringslagen (1325/2014) och de bestämmelser i lagen om unga arbetstagare (998/1993) som gäller arbetstiden samt säkerheten i arbetet och hälsoaspekter. En studerandes arbetstid får vara högst den ordinarie arbetstid som iakttas på arbetsplatsen i fråga. Dessutom tillämpas ifråga om studerandes arbete arbetstidslagens (/) bestämmelser om dagliga raster, dygnsvila, veckovila och arbetsskiftsförteckning.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

15.

Lag

om ändring av 88 § i lagen om djursjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om djursjukdomar (441/2013) 88 § 2 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

88 §

88 §

Arbetspliktiga vid en omfattande djursjukdomsepidemi

Arbetspliktiga vid en omfattande djursjukdomsepidemi

På den som förordnats till ett sådant uppdrag som avses ovan tillämpas vad som i 87 § 4 mom. föreskrivs om auktoriserade inspektörer. På uppdragen tillämpas dessutom arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001), lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948), yrkessjukdomslagen (1343/1988) och lagen om statens pensioner (1295/2006) samt i tillämpliga delar bestämmelserna i arbetsavtalslagen (55/2001) om arbetstagarens och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter. En arbetspliktig har inte rätt att för utförande av sina uppgifter få tillträde till sådana lokaler och utrymmen som används för permanent boende.

På den som förordnats till ett sådant uppdrag som avses ovan tillämpas vad som i 87 § 4 mom. föreskrivs om auktoriserade inspektörer. I uppdragen tillämpas dessutom arbetstidslagen (/), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002), lagen om företagshälsovård (1383/2001), *lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016)* samt i tillämpliga delar bestämmelserna i arbetsavtalslagen (55/2001) om arbetstagarens och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter. En arbetspliktig har inte rätt att för utförande av sina uppgifter få tillträde till utrymmen som används för boende av permanent natur.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Sammandrag av regeringspropositionens viktigaste konsekvenser

Sak	Central ändring	Konsekvenser för arbetsgivare	Konsekvenser för löntagare	Övriga konsekvenser
Längre flexgränser och flextid på kvällen	Maximaltid för flextid ökar från 40 timmar till 60 timmar under en uppföljningsperiod på fyra månader. Flexgränserna per dygn förlängs från tre timmar till fyra. Timmar inom flextiden på kvällen kan också förläggas till kvällstid efter arbetsdagen.	Möjlighet att utföra och låta utföra arbete på ett flexibelt sätt. Minskar i praktiken övertidstimarna.	Lättare samordning mellan arbetet och livet i övrigt. Positiv verkan på föräldrar till små barn. De s.k. grå arbetstimmarna minskar (högre övre gräns samt arbetstidsbank).	Arbetsproduktiviteten ökar. Mindre rusning. Kortare tider för barndagvård.
Avtal om utökad flextid	I sakkunnigarbete är det möjligt att avtala om utökad flextid, där arbetstagaren fritt får bestämma förläggningen av minst hälften av sin arbetstid samt arbetsstället. Arbetstagarens arbetstid följs per varje lönebetalningsperiod.	Lättare administrativ börda (lättad uppföljningsskyldighet). Personalpolitisk konkurrensfaktor för företaget. Utmanande att dimensionera arbete rätt.	Flexibilitet vid arrangemang för arbetstider och arbetsställen. Lättare samordning mellan arbetet och livet i övrigt. Risk för överbelastning.	Arbetsproduktiviteten ökar. Fördelar som är typiska för distansarbete.
Lagstadgad arbetstidsbank	Alla arbetsplatser har möjlighet att avtala om införande av en lagstadgad arbetstidsbank.	Smidighet i produktionen speciellt vid säsongbetonat arbete och anhopningar av arbete.	Möjlighet att kombinera ledigheter och tjäna in längre ledigheter. Längre anställningsförhållanden.	
Tillämpning av genomsnittlig ordinarie arbetstid	Arbetstiden kan i större omfattning än i nuläget ordnas som genomsnittlig, så att arbetstiden per vecka utjämnas till 40 timmar under den	Arbetstagarnas arbetstimmar kan förläggas på ett ändamålsenligare sätt.	Arbetstidsformen kan vara ett alternativ till avtal om varierande arbetstid.	

	tillämpade utjämningsperioden.			
Uppföljning av den maximala arbetstiden	Man övergår från uppföljning av det maximala antalet övertidstimmar till uppföljning av den maximala arbetstiden per varje utjämningsperiod.	Kräver en uppdatering av uppföljningssystemen för arbetstiden.		
Vilotider	Vid periodarbete förlängs dygnsvilan till 11 timmar. Tidsfristerna för givande av ersättande vilotid förkortas.	Kan kräva att uppföljningssystemen för arbetstiden uppdateras.	Tillräckliga vilotider för arbetstagare säkerställs. Orken och välbefinnandet i arbetet främjas.	
Arbets- skifts- förteck- ning	Arbets- skifts- förteck- ningen ska framöver ges för minst två veckor åt gången.	Ställer minikrav på planeringen av arbets- skift.	Arbets- skift kan förutses bättre. Arbetstagaren har möjlighet att planera sitt liv.	
Branscher med natt- och periodarbete	Frihet i fråga om tillfälligt nattarbete införs. Branscherna med natt- och periodarbete omdefinieras.	Möjlighet att tillgodose tillfälliga behov av arbetskraft på natten utan dispens.		
På varandra följande nattskift	Maximiantalet på varandra följande nattskift minskas från 7 skift till i regel 5 skift. Efter nattskiftet ska arbetstagaren ges 24 timmars vila.	Måste beaktas i planeringen av arbets- skift.	Minskar de olägenheter som nattarbete har för hälsan.	
Beredskap	Beredskap på arbetsplatsen räknas in i arbetstiden. Ersättande vilotid får inte ges under bered-	Kan höja kostnaderna för arbetskraft (speciellt inom hälso- och sjukvården).	Beredskap på arbetsplatsen räknas in i de maximala arbetstiderna.	

RP 158/2018 rd

	skapstid.			
Distansarbete	Arbete som utförs utanför arbetsplatsen kommer att omfattas av arbetstidsuppföljning.	Ökar den administrativa bördan.	Arbetstidsskyddet stärks i fråga om distansarbete.	