Statsrådets förordning

om temporära undantag vid tillämpningen av vissa bestämmelser i semesterlagen, arbetstidslagen och arbetsavtalslagen

I enlighet med statsrådets beslut föreskrivs med stöd av 93 och 94 § i beredskapslagen (1552/2011):

1 §

Denna förordning gäller semestrar som avses i semesterlagen (162/2005), vilotider och övertidsbegränsningar som avses i arbetstidslagen (872/2019) samt sådana uppsägningstider för arbetsavtal som avses i arbetsavtalslagen (55/2001). Denna förordning får tillämpas på personal som arbetar inom hälso- och sjukvården och personal som arbetar inom socialvården.

Vad som i denna förordning föreskrivs om arbetstagare, tillämpas även på tjänstemän och tjänsteinnehavare.

Vad som i denna förordning föreskrivs om kollektivavtal, tillämpas även på tjänstekollektivavtal.

En förutsättning för tillämpning av denna förordning är att man under en pandemi inte kan trygga att det finns tillräckligt med arbetskraft genom att tillämpa semesterlagen, arbetstidslagen och 6 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Befogenhetsutövningen ska vara nödvändig för att trygga arbetsgivarens verksamhet och åtgärderna ska stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas genom utövandet av befogenheterna.

2 §

Arbetsgivaren får oberoende av semesterlagen och av en kollektivavtalsbestämmelse som grundar sig på 30 § i den lagen

1) avvika från bestämmelser och föreskrifter som gäller att meddela om semester,
2) flytta tidpunkten för en semester om vilken meddelande redan lämnats,
3) avbryta en semester som redan inletts.

De åtgärder som avses i 1 mom. får inte äventyra säkerheten i arbetet eller arbetstagarens hälsa.

Semester som har blivit outtagen med stöd av 1 mom. ska ges arbetstagaren så snart som möjligt.

3 §

Arbetsgivaren får trots arbetstidslagen och kollektivavtal som ingåtts med stöd av 34 § i den lagen

1) låta arbetstagaren utföra övertidsarbete utan dennes samtycke,
2) avvika från bestämmelserna om dygnsvila och veckovila,
3) avvika från bestämmelserna om maximiarbetstid i 18 § i arbetstidslagen.

De åtgärder som avses i 1 mom. får inte äventyra säkerheten i arbetet eller arbetstagarens hälsa. Arbetsgivaren ska se till att den belastning arbetet medför fördelar sig jämnt och att arbetstagaren har möjlighet att återhämta sig från den påfrestning arbetet orsakar. Arbetsgivaren ska dessutom till arbetstagarnas förfogande ställa pausutrymmen, viloutrymmen, socialutrymmen och matförsörjning som lämpar sig för vila och avkoppling.

4 §

När en arbetstagare säger upp sig får arbetsgivaren trots 6 kap. 3 § i arbetsavtalslagen och bestämmelser i kollektivavtalet förlänga uppsägningstiden till högst fyra månader.

En förutsättning för tillämpning av 1 mom. är att en förlängning av uppsägningstiden är nödvändig med tanke på befolkningens hälso- och sjukvård, minimiförsörjning eller säkerhet.

5 §

Denna förordning träder i kraft den 14 maj 2020. Förordningen gäller till och med den 30 juni 2020.

Helsingfors den 12 maj 2020

Arbetsminister Tuula Haatainen

Regeringsråd Tarja Kröger