

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till arbetstidslag och till vissa lagar som har samband med den (RP 158/2018 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet för utlåtande.

Utlåtande

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 77/2018 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Tarja Kröger, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Jarno Virtanen, social- och hälsovårdsministeriet
- jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara, Jämställdhetsombudsmannens byrå
- generalsekreterare Hannele Varsa, Delegationen för jämställdhetsärenden
- jurist Aki Eriksson, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- regeringsråd Tuija Wilska, Statens arbetsmarknadsverk
- jurist Timo von Boehm, Kyrkans arbetsmarknadsverk
- arbetsmarknadsjurist Mirja-Maija Tossavainen, KT Kommunarbetsgivarna
- programchef Mikael Sallinen, Arbetshälsoinstitutet
- direktör Elina Pylkkänen, Löntagarnas forskningsinstitut
- direktör för miljö- och hälsoskydd Elina Felin, Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä
- personaldirektör Tatu Tulokas, Mehiläinen Oy
- ledande expert Miia Kannisto, Akava ry
- chefen för juridiska ärenden Markus Äimälä, Finlands näringsliv rf
- jurist Inga Douglas, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
- jurist Anu-Tuija Lehto, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- expert Atte Rytönen, Företagarna i Finland rf
- arbetsmarknadschef Tuomas Mänttari, Hyvinvointiala HALI ry

Betänkande AjUB 17/2018 rd

- jurist Satu Tähkää, ingenjörförbund IL rf
- chef för juridiska ärenden Mika Hämäläinen, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf
- verkställande direktör Maria-Elena Cowell, Kiinteistöväälitysalan Keskusliitto ry
- jurist Heli Yli-Kauppila, Kiinteistöväälitysalan Keskusliitto ry
- verksamhetsledare Jussi Junni, Kirkon akateemiset – Kyrkans akademiker AKI r.y.
- chef för arbetsmarknadsfrågor Mikko Lehtonen, Skogsindustrin rf
- expert Sirpa Leppäkangas, Servicefacket PAM rf
- chef för arbetsmarknadsfrågor Minna Etu-Seppälä, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- ordförande Päivi Lahti, Finlands Veterinärförbund
- jurist Riitta Saarikoski, Finlands primärskötarförbund SuPer rf
- förhandlingsdirektör Laura Lindholm, Finlands Läkarförbund rf
- intressebevakningsexpert Maija Wilskman, Tehy rf
- förhandlingsdirektör Jarkko Ruohoniemi, Teknologiindustrin rf
- chef för juridiska enheten Anna Tapio, Industrifacket rf
- ordförande Ville Viita, Officersförbundet
- professor Niklas Bruun
- emeritusprofessor i arbetsrätt Seppo Koskinen
- professor Ulla Liukkunen
- juris doktor Jaana Paanetoja.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Helsingfors stad
- Löntagarnas forskningsinstitut
- Poliisi-, ulosotto-, syyttäjä- ja maistraattilakimiesten edunvalvontajärjestö PUSH ry
- Suomen Syyttäjähdistys ry
- Finlands domareförbund.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att det stiftas en ny arbetstidslag för att ersätta arbetstidslagen från 1996. Arbetstidslagen uppdateras för att motsvara förändringarna i näringsstrukturen och sätten att arbeta. Dessutom införs preciseringar som beror på arbetstidsdirektivet och andra internationella villkor. Huvudprinciperna i förslaget följer samma regleringssätt som den gällande arbetstidslagen. I vissa andra lagar föreslås företrädesvis tekniska ändringar.

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

Syftet med ändringarna är å ena sidan att säkerställa flexibla arbetstidsarrangemang utifrån behoven i olika företag och arbetsgivarsammanslutningar och å andra sidan att underlätta för arbetstagare att kombinera arbete och privatliv.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

Den föreslagna lagen föreskriver om en ny arbetstidsmodell med utökad flexitid för arbete som är oberoende av tid och plats. Vid utökad flexitid bestämmer arbetstagaren huvudsakligen själv om sin arbetstid och sitt arbetsställe. Arbetsgivaren i sin tur bestämmer arbetsuppgifterna och målet med dem samt den övergripande tidtabellen. Den utökade flexitiden är ett arbetstidsarrangemang som framför allt baserar sig på förtroende mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Det ingår en bestämmelse som möjliggör att en lagstadgad arbetstidsbank införs på alla arbetsplatser, oberoende av om det finns bestämmelser om arbetstidsbank i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren eller inte. 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.

Ändringarna med flexibel arbetstidsförläggning ökar flexibiliteten för arbetstagare. Vidare ökas arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att avtala om förläggning av genomsnittlig arbetstid. Bestämmelsen om användningsområdet för periodarbete och nattarbete som utförs regelbundet föreslås bli preciserad så att den bättre motsvarar behoven på arbetsmarknaden. I lagen föreslås bestämmelser om maximiarbetstid och minimivilotider. Bestämmelserna grundar sig på EU:s arbetstidsdirektiv.

Den föreslagna lagstiftningen är fortfarande tvingande rätt, men den tillåter dock i stor utsträckning avvikelser från lagen i arbets- och tjänstekollektivavtal som ingås av riksomfattande parter på arbetsmarknaden. Dessutom finns det bestämmelser om icke-organiserade arbetsgivarers rätt att tillämpa de bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som avviker från lagen.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2020.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår att det stiftas en ny arbetstidslag som ska ersätta arbetstidslagen från 1996. I vissa andra lagar föreslås företrädesvis tekniska ändringar. Arbetstidslagen uppdateras för att motsvara förändringarna i näringsstrukturen och sätten att arbeta. Dessutom skapas det förutsättningar för att införa mer flexibel arbetstidsförläggning som utgår från både arbetsgivarens och arbetstagarens behov.

Den nya arbetstidslagen bygger på EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) och domar från EU-domstolen som förtydligar tolkningen av bestämmelserna. Lagförslaget beaktar internationella avtal som är bindande för Finland och kraven i Europeiska sociala stadgan och

det bygger huvudsakligen på regleringsprinciperna i den gällande arbetstidslagen. I lagförslaget är arbetstiden inte lägre lika bunden till plats som tidigare och lagen ska bland annat också tillämpas på distansarbete. Bland de viktigaste reformerna märks flexibel arbetstid och lagstadgad arbetstidsbank. Avtalsförfarandena bland de riksomfattande parterna på arbetsmarknaden och bland avtalsparter på lokal nivå intar en mer framträdande roll.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

Tillämpningsområdet är brett eftersom också arbetstiden behöver skyddas. Med undantag för sjöarbete ingår där i princip allt arbete som utförs av löntagare oberoende av om de arbetar i anställnings- eller tjänsteförhållande. Avsteg från tillämpningsområdet får bara göras i de fall som anges i lagen. Undantagen gäller arbetstagare och tjänstemän vars arbetstid inte läggs fast i förväg och vars arbetstidsanvändning inte övervakas. De har således rätt att själva bestämma om sina arbetstider (arbetstidsautonomi). I 2 § 1 mom. ingår en uttömmande förteckning över de fall som är undantagna tillämpningsområdet. Utskottet föreslår en ändring i 1 mom. 4 punkten, som innebär att undantag från tillämpningsområdet också får göras på grundval av särdrag i verksamheten och arbetsuppgifterna.

Enligt arbetslivs- och jämställdhetsutskottet är det viktigt att arbetslagen revideras för att bättre motsvara behoven inom arbetslivet. Utskottet noterar att propositionen inte väger in de förändringar som har skett i sättet att organisera arbetet eller att arbeta, exempelvis plattformsekonomi, flera anställningar eller uppdrag samtidigt eller gränslandet mellan anställning och företagande. Arbetstidslagen kan därför behöva ses över redan ganska snart.

Vidare anser utskottet att lagförslaget sammantaget sett och i tillräckligt hög grad beaktar individuella och arbetsrelaterade behov av flexibilitet utan att glömma hälsa och säkerhet i arbetet och tillstyrker lagförslagen, men med följande kommentarer och ändringsförslag.

Arbetstid

Enligt 4 § i den gällande arbetstidslagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att vara på arbetsplatsen. I lagförslaget har arbetsplats bytts mot arbetsställe. Bestämmelsen är så formulerad att arbete kan utföras oberoende av plats. Utskottet anser att ändringen är väl underbyggd och nödvändig. Tack vare den tekniska utvecklingen kan arbete utföras och utförs i allt större omfattning någon annanstans än på arbetsgivarens ordinarie verksamhetsställe och det är därför viktigt att de förändrade arbetssätten gör avtryck i arbetstidslagen.

Enligt propositionen ska tid för resande inte räknas in i arbetstiden, om den inte samtidigt är en arbetsprestation. Utskottet påpekar att en arbetstagare i själva verket också under en resa är bunden av sin arbetsskyldighet och inte fritt kan bestämma vid sin tidsanvändning.

Det är viktigt att skydda arbetstiden, särskilt när resande regelbundet ingår i arbetet och när en anställd måste använda mycket tid på resor. I detta läge förordar utskottet att det utreds vilka alternativ det finns för att beakta den arbetsbundna tid som finns mellan själva arbetet och vilotider i skyddet för arbetstiden.

Avtal om flexibel arbetstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får enligt 13 § i lagförslaget avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid, när minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma om arbetstidens förläggning och arbetsstället. Detta gäller med avvikelse från kollektivavtalsbestämmelser om längd och förläggning av ordinarie arbetstid.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

Ett avtal om flexetid ger arbetstagarna möjligheter att själva bestämma hur lång arbetsdagen ska vara. Däremot kan de inte bestämma om veckoarbetstiden, som får vara i snitt högst 40 timmar under en period av fyra månader. I avtalet ska arbetstagaren och arbetsgivaren åtminstone komma överens om på vilka dagar arbetstiden kan placeras och var veckovilan ska placeras. Vidare ska de komma överens om eventuell fast arbetstid och om arbetstiden efter att avtalet om flexetid har gått ut. Flexetid får inte användas till att utföra regelbundet nattarbete. Enligt propositionen lämpar sig flexetid för i synnerhet personer med expert- och sakkunnigarbete eller arbete som inte är beroende av tid eller plats.

Också vid flexetid kommer arbetstiden att följas upp, men uppföljningen är betydligt mer förenklad. För varje löneutbetalningsmånad ska arbetstagaren informera arbetsgivaren om de arbetade timmarna per vecka plus veckovila. Arbetsgivaren ska föra in uppgifterna i sin arbetstidsbokföring. Vidare hör det till arbetsgivaren att utifrån informationen kontrollera att arbetstiden jämnas ut med de överenskomna 40 timmarna per vecka under utjämningsperioden.

Utskottet välkomnar möjligheten att avtala om flexetid och anser att både arbetsgivaren och arbetstagaren får en vettig möjlighet att utnyttja flexibiliteten tack vare avtalet. Samtidigt påminner utskottet om vikten av att arbetsuppgifter och mål läggs upp i rätt relation till varandra. Det är viktigt för att arbetstagaren inte ska bli överbelastad eller hamna i en ond spiral av övertid. Detta är av stor vikt också för att arbetstiden följs upp bara per vecka.

Arbetstidsbank och flexetid

Med arbetstidsbank avses ett system för att samordna arbetstid och ledig tid. I arbetstidsbanken kan arbetstid, intjänad ledighet och penningförmåner som omvandlats till ledighet sparas och kombineras. Den gällande arbetstidslagen har inga bestämmelser om en arbetstidsbank, utan frågan har reglerats i kollektivavtalen.

Med den nya arbetstidslagen blir arbetstidsbanker lagstadgade. Alla arbetsplatser kan komma överens om att införa arbetstidsbank oberoende av om det finns bestämmelser om arbetstidsbank i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren eller inte. Arbetstidsbanken ger både arbetsgivarna och arbetstagarna möjligheter att utnyttja arbetstiden flexibelt.

Vid flexibel arbetstid kan de anställda självständigt bestämma om sin dagliga arbetstid och pauser inom vissa överenskomna gränser. Regeringen föreslår att den flexibla arbetstiden ska utökas från tre till fyra timmar om dygnet och den totala saldod från 40 till 60 timmar under en uppföljningsperiod på fyra månader. Under uppföljningsperioden får saldod vara ännu högre, men det måste jämnas ut innan uppföljningsperioden går ut.

Utskottet ställer sig bakom förslaget att utöka flexitiden och att mer flexibelt införa en arbetstidsbank. Samtidigt påpekar utskottet att utökad flexetid i kombination med arbetstidsbank och högre saldo ger de anställda möjligheter att inom ramen för flexitiden höja antalet arbetade timmar avsevärt under den ordinarie arbetstiden. Långa arbetstider har skadliga effekter på hälsan och säkerheten i arbetet och utskottet anser det därför viktigt att arbetsplatserna följer upp hur flexibiliteten påverkar de anställdas hälsa och säkerhet.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

Periodarbete och vilotider

Periodarbete är ett alternativ som arbetsgivaren har till ett fast ordinarie arbetstid per dygn eller per vecka i branscher och i arbete där arbetet är av den arten att det kräver att de anställdas arbetstider ordnas smidigt. Vid periodarbete kan arbetsgivaren ordna arbetstiden i perioder av två eller tre veckor. Under en period av två veckor får arbetstiden vara högst 80 timmar och under en period av tre veckor högst 120 timmar. Arbetstiden per dygn och per vecka inskränks bara av bestämmelserna om vilotider per dygn och per vecka.

Regeringen föreslår att den gällande bestämmelsen om periodarbete (7 §) ändras. Rätten att tillämpa periodarbete kommer i fortsättningen att bestämmas utifrån arbetets eller verksamhetens art i stället för som nu utifrån vilken inrättning eller vilket företag arbetet utförs på. Precis som den gällande arbetstidslagen har lagförslaget (7 § 1 mom.) en uttömmande förteckning i vilka arbeten arbetsgivaren kan besluta välja periodarbete som arbetstidsmodell. Möjligheten att använda periodarbete utsträcks till att bland annat omfatta socialtjänst som är tillgänglig största delen av dygnet.

De arbeten som nämns i periodarbetsförteckningen är av den arten att arbetet behöver utföras 24 timmar om dygnet sju dagar i veckan eller åtminstone största delen av dygnet, för kontinuiteten i funktionerna, sägs det i propositionen (s. 83). Många av de arbeten som ingår i förteckningen i den nya 7 § har att göra med att säkerställa verksamheter som har stor relevans för ett fungerande samhälle. Det är typiskt för branscherna att behovet av arbetskraft varierar så mycket under olika tider på dygnet att det inte naturligt går att ordna det som regelbundet skiftarbete.

När periodarbete omdefinieras, kan tillämpningsområdet utvidgas. Samtidigt påpekar utskottet att periodarbete är ett undantag i arbetstidsförläggningen och att det bara ska tillämpas i de fall när bestämmelserna behövs för att arbetet ska kunna organiseras.

Enligt den gällande 29 § är huvudregeln att arbetstagaren under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ska ges en oavbruten vilotid på minst elva timmar. Bestämmelsen om vilotid avser att begränsa alltför långa arbetsdagar och på så sätt förebygga alltför stor hälsofarlig belastning i arbetet. Periodarbete skiljer sig från huvudregeln i och med att den oavbrutna dygnsvila enligt den gällande ska vara minst nio timmar.

I propositionen ändras bestämmelsens om dygnsvila, vilket innebär att en oavbruten vilotid på minst elva timmar blir huvudregeln också vid periodarbete. Enligt 25 § kan dygnsvilan vid periodarbete i fortsättningen vara nio timmar bara om det beror på arbetsarrangemangen. Den kan tillfälligt kortas ner till bara sju timmar om arbetsgivaren och en företrädare för arbetstagarna kommer överens om det, om arbetstagaren ger sitt samtycke och om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna organiseras på bästa sätt. Med avseende på de hälsoskador som följer på kort dygnsvila är den föreslagna huvudregeln med elva timmar en viktig ändring eftersom den förbättrar arbetstidsskyddet vid periodarbete, framhåller utskottet.

Enligt den gällande lagen kan skiften omfatta 13, 15 eller upp till 19 timmar, när de ska vara åtta timmar vid allmän arbetstid. Kort tid mellan arbetspassen har bevisligen ett samband med ökad trötthet och sömnlöshet, fler olycksfall och större sjukfrånvaro. Kort tid mellan arbetspassen gör

Betänkande AjUB 17/2018 rd

det dessutom svårare att kombinera arbete och annat liv. Utskottet understryker att huvudregeln för dygnsvila vid periodarbete i fortsättningen är elva timmar. Kortare viloperioder ska tillämpas bara i undantagsfall. Utskottet förutsätter att det följs upp hur dygnsvilan tillämpas, framför allt för att utvärdera hur avvikande vilotider tillämpas.

Nattarbete och skjuts vid nattarbete

Reglerna för nattarbete ändras på vissa punkter. Enligt den nya 8 § ingår bland annat arbete där arbetstiden kan förläggas till två eller tre veckors perioder i nattarbete. Också vid skiftarbete kan arbetet vara nattarbete oberoende av hur många skiften är. I övrigt liknar förteckningen över nattarbete i stort sett bestämmelserna i den gällande lagen, men med undantaget att tillfälligt nattarbete föreslås vara undantaget från bestämmelserna. Lagförslaget innebär att tillämpningsområdet utvidgas.

Statsrådet beslut om skjuts för arbetstagare i nattarbete (869/1996) förpliktar arbetsgivaren att ordna skjuts för sina anställda i nattarbete. Beslutet upphävs i och med den nya arbetstidslagen. Bestämmelser om skjuts vid nattarbete finns också i vissa kollektivavtal.

Skjuts har ansetts vara en nödvändighet eftersom det inte finns några möjligheter att använda kollektivtrafik på nätterna eller möjligheterna är små. Det kan också vara en säkerhetsrisk att röra sig utomhus nattetid. En sträcka som man kan gå till fots på dagen, kan nattetid kräva skjuts för att säkerheten ska vara garanterad. Nattarbete kommer att öka ytterligare när tillämpningsområdet utvidgas och utskottet anser att det snabbt måste utredas hur skjuts ska ordnas för personer som regelbundet arbetar natt.

Deltidsarbete och samtycke till mertidsarbete

Enligt 17 § 2 mom. får arbetsgivaren förordna om mertidsarbete för personer med fast arbetstid bara vid samtycke från arbetstagaren, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Om mertidsarbete ingår i arbetsavtalet har arbetstagaren rätt låta bli att ta mertidsarbete om en dag är antecknad som ledig dag i skiftförteckningen. Det räcker med att hänvisa till privata skäl. Om en arbetstagare däremot följer varierande arbetstid enligt 11 §, måste arbetstagaren ge sitt samtycke till mertidsarbete särskilt för varje gång för eller för en kortare tidsperiod. Efter att ha gett sitt samtycke kan arbetstagen inte låta bli att ta mertidsarbete.

I båda fallen ovan handlar det om deltidarbete. Det faktum att samtycke till mertidsarbete regleras på olika sätt vid fast arbetstid och varierande arbetstid beror på att arbetsgivaren har varierande behov av arbetskraft. Varierande arbetstid får avtalas bara om arbetsgivarens behov av arbetskraft varierar. Dessutom får minimiarbetstiden inte på initiativ av arbetsgivaren vara mindre än arbetskraftsbehovet förutsätter. Vid fast arbetstid har arbetstagaren ett garanterat antal arbetstimmar.

I betänkandet (AjUU 4/2018 rd) om regeringens proposition med förslag till lagstiftning om förbättring av arbetstagarens ställning vid varierande arbetstid (RP 4/2017 rd) konstaterade utskottet att också vid fast deltidarbete tenderar obegränsat samtycke till mertidsarbete att ge arbetstagaren problem med att förutse tidsanvändningen och att utföra annat arbete, i synnerhet om den fas-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

ta arbetstiden är mycket kort och huvuddelen av arbetet består av mertidsarbetstimmar. Enligt utskottet var det viktigt att utreda om det går att samordna arbetsavtalen för personer med olika typer av deltidsanställningar. Utskottet upprepar sina tidigare synpunkter och anser att en utredning bör göras skyndsamt.

Hälsosam och säker arbetsmiljö

Den föreslagna lagen beaktar arbetstidsskyddet på det sättet att arbetstidslagstiftningen fortfarande innehåller tvingande minimibestämmelser om vilotider per dag, per dygn och per vecka. De viktigaste bestämmelserna om återhämtning och längd på arbetstiden bygger på EU:s arbetstidsdirektiv.

Flexibiliteten i arbetstidsförläggningen utökas med hänsyn till både arbetsgivarnas och arbetstagararnas behov. När de anställda får möjligheter att påverka sina arbetstider, blir det lättare att i synnerhet kombinera arbete och privatliv. Dessutom har arbetstagarorienterad flexibilitet positiv effekt på de anställdas ork och välbefinnande i arbetet, visar studier. Arbetsgivarens möjligheter att förlägga arbetstiden flexibelt är viktiga för att organisera verksamheten på ett rationellt sätt och exempelvis för att möta kundernas varierande behov.

De föreslagna utökade flexetiderna är i många fall kopplade till en utjämningsperiod på fyra månader, när den maximala arbetstiden jämnas ut enligt den tillåtna gränsen. I sitt yttrande anser Arbetshälsoinstitutet att utjämningsperioden på fyra månader är för lång. En så lång utjämningsperiod tillåter långa och belastande veckoarbetstider och det i sin tur kan försämra de anställdas funktionsförmåga och öka risken för olycksfall och sjukdomar. Garantier för tillräckligt långa vilotider måste vara den viktigaste utgångspunkten för arbetstidsskyddet också när arbetstidsförläggningen blir mer flexibel, påpekar utskottet.

Arbetslagstiftningen innehåller tvingande minimibestämmelser, men den tillåter omfattande avsteg i tjänste- och arbetskollektivavtal som de riksomfattande parterna på arbetsmarknaden ingår och under vissa förutsättningar också i lokala avtal. Även om lagen ger den stora ramen, kommer arbetsmarknadens parter och lokala avtalsparter också att tolka bestämmelserna och behovet av arbetstidsskydd självständigt.

Det primära målet med arbetstidsregleringen är att säkerställa att arbetstagararna har en hälsosam och säker arbetsmiljö, framhåller utskottet. Förslaget innehåller dock en del bestämmelser som kan öka de anställdas arbetstidsbelastning. Därför är det enligt utskottet viktigt att det följs upp hur arbetstider å ena sidan och hälsa och säkerhet i arbetet å andra sidan påverkas av den nya arbetslagen. Det gäller i synnerhet branscher som kommer att beröras av nattarbete, periodarbete som kommer att bli vanligare till följd av omställningarna inom tjänstesektorn och flexitid inom expert- eller sakkunnigarbete.

Könsspecifika och familjerelaterade konsekvenser

I fortsättningen kommer flexitiden att mer ta hänsyn till arbetstagararnas behov samtidigt som distansarbete kommer att betraktas som arbetstid. Det ger de anställda bättre möjligheter att kombinera arbete och familjeliv, vilket är bra för jämställdheten och till nytta för familjerna. Också möj-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

ligheten att avtala om flexitid kan göra det lättare att kombinera arbete och familjeliv. Vidare påpekar utskottet att kvinnor oftare än män arbetar inom branscher och med arbetsuppgifter där det inte går att utnyttja de nya flexibilitetsmöjligheterna, åtminstone inte fullt ut.

Utskottet påpekar att arbetstidslagen innehåller en del faktorer som kan göra det svårare att kombinera arbete och familjeliv. Lagen tillåter exempelvis fler övertidstimmar än den gällande lagen. I dag är det i synnerhet småbarnspappor som arbetar övertid. Det kan alltså hända att övertidsarbete kommer att öka ytterligare i den här gruppen, och det i sin tur kan betyda att det är kvinnorna som får ta mer ansvar för arbetet i hemmen.

Det kan hända att löneskillnaderna ökar, när övertid koncentreras till mansdominerade branscher och periodarbetstid framför allt till kvinnodominerade branscher. Å andra sidan utför kvinnorna periodarbete oftare än männen. Enligt arbetslivsbarometern 2013 utförde 24 procent av kvinnorna periodarbete medan siffran bland män var bara 11 procent. Periodarbete är ett betydligt sämre alternativ än övertid i ersättningshänseende. Vid periodarbete ersätts inte övertid nästan alls trots långa arbetsdagar, eftersom längden på arbetstiden bara bestäms utifrån minimireglerna för vilotider, i motsats till allmän arbetstid där arbetstiden per dygn kan vara högst åtta timmar. Utskottet förutsätter att det aktivt följs upp vilka könsspecifika konsekvenser arbetstidsförläggningarna har och att arbetstidslagen utifrån uppföljningen i förekommande fall kompletteras med jämställdhetsfrämjande ändringar.

Dessutom framhåller utskottet att det för möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv är viktigt att arbetstidsförläggningen stämmer överens med arbetstiderna inom barnomsorgen. Enligt utskottet måste man i regleringen av arbetslivet alltid ta hänsyn till hur ändringar påverkar familjerna och exempelvis behovet av större flexibilitet i barnomsorgen. Barnomsorg av hög kvalitet är av största vikt, inte minst för föräldrar med oregelbunden arbetstid eller skiftarbete. Med bra barnomsorg kan man också medverka till ökad sysselsättning.

Tid för väckande av talan

Formuleringen i 40 § 1 mom. om tiden för att väcka talan vid fordringar enligt den föreslagna lagen motsvarar formuleringen i 38 § 1 mom. i den gällande lagen. 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.

I motiven till propositionen (s. 124) sägs det att fristen på två år för att väcka talan gäller alla arbetstidsfordringar, oberoende om de grundar sig på lag eller kollektivavtal. Bestämmelsen ska därför tolkas på det sätt som ingår i högsta domstolens dom 2018:10. Högsta domstolen tolkar bestämmelsen på ett annat sätt än den tidigare har vanligen har tolkats på arbetsmarknaden och i arbetsdomstolen.

Domen från högsta domstolen handlar om hur arbetstidsfordringar som grundar sig på ett kollektivavtal ska tolkas enligt bestämmelsen om talan, nämligen om fordringarna preskriberas fem år från förfallodagen enligt 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller om fristen på två år enligt

Betänkande AjUB 17/2018 rd

arbetstidslagen ska tillämpas på fordringarna. Högsta domstolen utgick från att fristen på två år gäller alla arbetstidsfordringar, alltså de som grundar sig på lag och kollektivavtal.

Efter att propositionen lämnades till riksdagen har arbetsdomstolen i en dom i plenum från den 27 februari 2019 med rösterna 11–6 ansett att arbetstidsfordringar som grundar sig på kollektivavtal omfattas av bestämmelserna om preskription och tid för att väcka talan enligt arbetsavtalslagen. Det betyder att fordringarna preskriberas fem år från förfallodagen om inte preskriptionen avbryts före det. Läget i dag är otillfredsställande. Utskottet påpekar att bestämmelserna om tiden för att väcka talan och preskriptionstiden för arbetsrättsliga fordringar bör utredas omfattande i ett trepartssamarbete också i andra hänseenden än bara beträffande arbetstidslagen.

Grundlagsutskottets utlåtande

I sitt utlåtande (GrUU 77/2018 rd) framhåller grundlagsutskottet det med beaktande av utskottets tidigare ställningstaganden (GrUU 41/2000 rd) anses att de föreslagna bestämmelserna i 8 kap. i arbetstidslagen inte utgör något problem i konstitutionellt hänseende. Samma bedömning gäller för den begränsade möjligheten att genom lokala avtal avvika från lagens bestämmelser om ordinarie arbetstid.

Lagens 2 § 1 mom. 6 punkten är ett undantag från tillämpningsområdet och ska inte tillämpas på arbete utfört av tjänstemän vid Finland Bank när ”bankfullmäktige har bestämt att” det ”ska falla utanför lagen”. Att låta tillämpningsområdet bestämmas genom beslut av bankfullmäktige är inte ett fullständigt korrekt sätt att bestämma lagens tillämpningsområde på, även om avgränsningens betydelse annars begränsas av det som står i det inledande stycket till 2 §, enligt grundlagsutskottet. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att bestämmelsen stämmer överens med den gällande lagen. Med hänvisning till grundlagsutskottets kommentar om det inledande stycket anser utskottet det vara varken nödvändigt eller lämpligt att ändra punkten.

Grundlagsutskottet pekar också på bemyndigande att utfärda förordning i 8 § 6 mom. Bestämmelsen bör omformuleras på så sätt att lagen tydligare anger kriterierna för att arbetstidsbegränsningen ska komma i fråga och så att bemyndigandet avgränsas att enbart gälla närmare bestämmelser. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att bestämmelsen preciseras på det sätt som grundlagsutskottet föreslår.

Vidare påpekar grundlagsutskottet att lagtexten i den föreslagna 37 § och motiven till den inte ligger i linje med varandra och förutsätter att arbetslivs- och jämställdhetsutskottet utreder frågan i sitt betänkande. Grundlagsutskottet preciserar inte i vilket avseende paragrafen och motiven inte ligger i linje med varandra.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet framhåller att 36 och 37 § om avtal om ordinarie arbetstid som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal motsvarar 10 och 11 § i den gällande lagen. I 37 § 2 mom. föreskrivs det om för vilka ett avtal om ordinarie arbetstid som ingås av en företrädare för arbetstagarna är bindande och bestämmelsen motsvarar 11 § 3 mom. i den gällande lagen. Också motiven till bestämmelsen motsvarar motiven till den gällande lagen i proposition RP 34/1996 rd (s. 50). Regeringen har haft för avsikt att nuläget ska vara oförändrat. Med hänvisning

Betänkande AjUB 17/2018 rd

till inkommen information anser utskottet att det inte finns någon anledning att göra ändringar i lagen eller i motiven till den utifrån kommentarerna från grundlagsutskottet.

Samtidigt påpekar arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att 36 och 37 § ska läsas tillsammans. Enligt 36 § 2 mom. anges det i kollektivavtalet vilka parter som får ingå ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid baserat på kollektivavtalet. I 37 § föreskrivs för vem ett avtal som ingås av en företrädare för arbetstagarna är bindande.

Övrigt

Veterinärer. Det ingår i kommunernas lagfästa uppgifter att ordna med veterinärtjänst. Där ingår att stå till tjänst med brådskande veterinärhjälp för produktions- och sällskapsdjur dygnet runt. Dessutom är kommunerna skyldiga att ordna med basal veterinärservice under tjänstetid, om det inte finns tillräcklig tillgång till privata tjänster. Kommunerna har ordnat servicen med hjälp av så kallade praktikerveterinärer.

Praktikerveterinärerna är kommunala tjänsteinnehavare, men de tar ut arvoden enligt taxan för kommunala veterinärer via sitt FO-nummer och betraktas därför som självständiga företagare i sin privatpraktiserande verksamhet. De arbetar alltså som självständiga företagare. 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. Praktikerveterinärerna anses på grundval av bestämmelsen vara undantagna tillämpningsområdet för arbetstidslagen. Vid utfrågningen av sakkunniga gick åsikterna i sär kring frågan om de ska ingå i tillämpningsområdet för den nya arbetstidslagen eller inte.

Utskottet föreslår att 2 § 1 mom. 4 punkten om tillämpningsområdet ändras. Arbetstidslagen ska inte tillämpas på fall när arbetet till följd av den verksamhet som arbetsgivaren bedriver och särdragen i arbetet utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den tid som går åt för arbetet är organiserat. Innehållsligt ligger bestämmelsen nära 2 § 3 punkten. I den mån det handlar om arbete som utförs av kommunala tjänsteinnehavare kan praktikerveterinärer fortfarande vara undantagna lagens tillämpningsområde, menar utskottet. Det kräver dock att inte bara 4 punkten uppfylls, utan också att kriterierna för arbetstidsautonomi i det inledande stycket är uppfyllda. Arbete som utförs som företagare ingår inte i tillämpningsområdet för arbetstidslagen.

Enligt uppgifter till utskottet har det förts förhandlingar om hur praktikerveterinärer ska anställas och deras löner, men utan att någon lösning har nåtts. I det här fallet handlar det enligt utskottet om hur verksamheten är organiserad och inte bara om hur arbetstidsbestämmelserna tillämpas. Utskottet uttrycker sin oro för vilka konsekvenser den nya arbetstidslagen kommer att få för den kommunala veterinärservicen och veterinärernas arbetstidsskydd. Därför brådskar det med en lösning på frågan.

Arbetstidsreformen inom försvarsmakten. Enligt 2 § 3 mom. tillämpas arbetstidslagen inte på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Sådana lagar är exempelvis sjöarbetslagen och lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

Personalen inom försvarsmakten har i stor utsträckning expertarbete inom ramen för normal tjänstetid för ämbetsverk. Dessutom karakteriseras arbetet av övningar i insatser vid kriser och i krig samt krigsövningar och sjötjänstgöring för att upprätthålla beredskapen. Arbetet inom ramen för krigsövningar och sjötjänstgöring är fortlöpande och pågår utan avbrott. Personalen beordras till arbetet. På grund av tidsbegränsningarna kan beredskap vanligen inte ingå vid övningar eller sjötjänstgöring, till exempel hemma i lägenheten, utan tjänstemännen är bundna till den plats eller det fartyg där krigsövningarna pågår. Tjänstemännen kan i vissa fall vara bundna av arbetet utan avbrott så länge att det är en orimligt lång tid, särskilt vid långvariga krigsövningar och sjötjänstgöring.

Lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet är från 1970 och bestämmelserna både kortfattade och delvis föråldrade. Också personalen inom försvarsmakten måste garanteras tillräcklig vila och ork i arbetet, påpekar utskottet. Enligt uppgifter till utskottet kommer lagen att moderniseras för att motsvara dagens krav på arbete och arbetarskydd. Utskottet påpekar att reformen måste göras snabbt och beredningen inledas så snart som möjligt.

Nödarbete. Utskottet har informerats om att Finsk Energiindustri rf och företagen inom energiområdet är oroliga för hur den nya arbetstidslagen ställer sig till att anlita kvalificerad arbetskraft vid reparationer till följd av oförutsedda och exceptionellt omfattande elavbrott. Detta är en viktig fråga för att branschen ska kunna tillgodose de krav som lagstiftaren och vårt moderna samhälle ställer på säker leverans av el också under exceptionella förhållanden.

Enligt den nya arbetstidslagen kommer den totala arbetstiden att begränsas och i den maximala arbetstiden ska också arbetstimmar i nödarbete räknas in, eftersom det föreskrivs i arbetstidsdirektivet. I den gällande lagen är den maximala arbetstiden begränsad genom en maximal gräns för övertid. Där räknas dock inte övertidstimmar i nödarbete in.

Vid nödarbete är det tillåtet att tillfälligt avvika från reglerna för maximal arbetstid. Begränsningarna för maximal arbetstid gäller inte så länge det finns ett godtagbart skäl för nödarbete. Precis som enligt den gällande lagen får nödarbete utföras i högst två veckor. Begränsningen finns till för att de timmar som överstiger den maximala arbetstiden kan justeras ner till det tillåtna maximala antalet timmar under granskningsperioden. Enligt förslaget får arbetstiden i snitt vara högst 48 timmar i veckan under en granskningsperiod av fyra månader.

På grund av begränsningen i den maximala arbetstiden kan nödarbete försvåras exempelvis om nödarbete måste utföras i slutet av utjämningsperioden och det inte längre går att jämna ut nödarbetstimmar under granskningsperioden. Inom de branscher där man tidvis måste utföra nödarbete bör arbetsgivaren planera arbetstagarnas arbete så att det vid eventuellt nödarbete går att jämna ut arbetstiden innan utjämningsperioden tar slut, anser utskottet. Dessutom påpekar utskottet att det via kollektivavtal går att avtala om utjämningsperioder som är längre än fyra månader, till exempel högst tolv månader. Utskottet förutsätter att det följs upp hur arbetstidslagen fungerar vid nödarbete som krävs under exceptionella förhållanden.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

DETALJMOTIVERING

1. Arbetstidslag

1 kap. Tillämpningsområde

2 §. Undantag från tillämpningsområdet. Enligt det inledande stycket tillämpas arbetstidslagen inte på arbetstagare vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas och som således själva får bestämma om sin arbetstid. Vilka situationer som kommer i fråga räknas upp i paragrafen. Avsteg från tillämpningsområdet är således tillåtna bara i de särskilda situationer som anges och som innebär att den som utför arbetet har arbetstidsautonomi enligt arbetstidsdirektivet.

Utskottet föreslår att formuleringen i 1 mom. preciseras i den finska lagtexten och ändrar ordet ”jos” till ”kun”. Ändringen påverkar inte den svenska lagtexten.

Enligt 1 mom. 2 punkten ska lagen inte tillämpas på arbetstagare och tjänsteinnehavare som utför religiösa förrättningar och uppgifter. Enligt uppgifter till utskottet bör religiösa uppgifter inte undantas från tillämpningsområdet, eftersom artikel 17.1 c i arbetstidsdirektivet utgår från att bara religiösa ceremonier är undantagna. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att religiösa uppgifter stryks i 1 mom. Villkoren för den som utför religiösa uppgifter kan ses mot bakgrunden av utskottets ändringsförslag i 4 punkten.

Enligt 4 punkten ska lagen inte tillämpas på i arbete (som uppfyller kriterierna för arbetstidsautonomi) som i regel utförs utanför ett fast verksamhetsställe och där lönen i sin helhet eller nästan i sin helhet bestäms på grundval av prestationer. Utskottet anser att formuleringen av lönegrunden inte är särskilt lyckad och föreslår att 4 punkten ersätts med en ny formulering. Den beaktar nya verksamheter och arbetsmetoder som kommer när arbetslivet förändras. Punkten ska i stället föreskriva om fall när arbete till följd av särdragen i arbetsgivarens verksamhet och uppgifter utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur tidsåtgången är organiserad. Arbete som utförs i hemmet betyder inte i sig att det per automatik blir arbete som är undantaget lagens tillämpningsområde.

Särdrag i arbetet kan exempelvis vara arbetet utförs helt och hållet eller nästan helt och hållet utom räckhåll för övervakning från arbetsgivarens sida och någon annanstans än på det fasta arbetsstället. Det kan också vara ett mobilt arbete eller ett arbete där arbetstiden till stor del bestäms utifrån tidsscheman som arbetstagaren kommit överens om direkt med en kund. I sådana fall är verksamheten av den karaktären att bestämmelserna i arbetstidslagen inte kan tillämpas på den. Det kan exempelvis vara arbete som handelsresande och arbete i en liknande position eller arbete som fastighetsmäklare.

Utskottet har gjort en teknisk korrigerings i namnet på förordningen om kör- och vilotider i 6 punkten.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

2 kap. Tid som räknas som arbetstid samt beredskap

4 §. Beredskap. I 2 mom. föreskrivs det att arbetstagaren ska känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms, när ett avtal ingås. Utskottet anser att också arbetstagarna bör känna till beredskapsvillkoren, när ett avtal ingås. Följaktligen föreslår utskottet att 2 mom. ändras till att arbetstagarna inte bara ska känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms, utan också villkoren för beredskap.

3 kap. På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid

7 §. Periodarbetstid. Enligt 1 mom. 8 punkten kan arbetet ordnas som periodarbetet i nödvändiga stödfunktioner som krävs för de uppgifter och funktioner som avses i 1–7 punkten. Utskottet föreslår att bestämmelsen preciseras till att bara stödfunktioner som är nödvändiga för att hålla i gång de arbetsuppgifter och verksamheter som avses får ordnas som periodarbete.

8 §. Nattarbete. Enligt uppgifter till utskottet behöver nattarbete fortfarande vara tillåtet i torkar på sågverk. Utskottet föreslår att 2 mom. 7 punkten kompletteras torkanläggningar vid sågverk.

I 6 mom. föreslås bestämmelser om proportionalitetsprincipen. Grundlagsutskottet anser formuleringen av bemyndigandet att utfärda förordning vara problematiskt med avseende på den bestämmelse om området för lagstiftning i 80 § 1 mom. i grundlagen som förutsätter att bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter ska utfärdas genom lag. Bestämmelsen bör enligt grundlagsutskottet formuleras om på så sätt att lagen tydligare anger kriterierna för att arbetstidsbegränsningen ska komma i fråga och så att bemyndigandet avgränsas att enbart gälla närmare bestämmelser. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att 6 mom. ändras i enlighet med vad grundlagsutskottet föreslår.

5 kap. Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

19 §. Nödarbete. Utskottet föreslår en teknisk ändring i hänvisningen till dygnsvila i 1 mom.

8 kap. Bestämmelsernas tvingande natur

34 §. Undantag genom kollektivavtal. En arbetsgivare eller riksomfattande arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening får enligt 1 mom. 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. Bestämmelser om flextid finns i 13 § i arbetstidslagen. Den ordinarie arbetstiden per vecka får enligt 2 mom. vid utökad flextid vara högst 40 timmar i genomsnitt under en period av fyra månader. Utskottet anser att det måste gå att också avtala om en utjämningstid för flextid via ett kollektivavtal för företag. Därför kompletterar utskottet 1 mom. med att det är tillåtet att via kollektivavtal komma överens om en utjämning av flextid under en tidsperiod av högst 26 veckor.

Vidare föreslår utskottet att ”dock inte om vad beredskap innebär eller om dess förhållande till tid som räknas in i arbetstiden” stryks i 2 mom. 1 punkten.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

Enligt propositionen (s. 116) går det inte att komma överens om beredskap (4 §) i ett kollektivavtal, eftersom begreppet inte ingår i arbetstidsdirektivet. Utskottet påpekar att arbetstidsdirektivet har en definition på arbetstid, men alltså inte på begreppet beredskap. Följaktligen går det fortfarande att avtala om begreppet beredskap i kollektivavtal. Det innebär att man i ett kollektivavtal kan komma överens om den typen av beredskap som inte uppfyller kriterierna för definitionen på tid som räknas in i arbetstiden. Rätten gäller därmed bland annat sätten att ordna beredskap (bl.a. jour eller nödarbete), villkoren för beredskap och ersättningen för beredskap.

I riksomfattande kollektivavtal får det enligt 6 mom. dessutom avtalas om överskridning av maximitiden enligt 18 § när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, om maximitiden enligt den paragrafen överskrids på grund av beredskap på arbetsplatsen. Överskridningsbehovet ska enligt propositionen (s. 117) bero på det att arbetstagare utöver aktivt arbete också har beredskap på arbetsplatsen. Utskottet föreslår att bestämmelsen kompletteras med passusen ”jour som räknas som arbetstid”.

Utskottet föreslår att ett skrivfel i 7 mom. i den finska lagtexten rättas. Momentet ska hänvisa till 1–5 mom. och inte till 1–4 mom.

I 8 mom. lägger utskottet till ordet ”pykälässä” i den finska lagtexten. Ändringen påverkar inte den svenska lagtexten.

35 och 36 §. Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal. Utskottet föreslår en teknisk ändring i den första meningen i 35 §, nämligen att ”i kollektivavtalet som avtalats” ändras till ”i de kollektivavtal som avtalats”.

I 36 § 3 mom. hänvisas det felaktigt till 1 mom. när det ska vara 2 mom. Utskottet föreslår att hänvisningen ändras.

37 §. Ingående och uppsägning av ett lokalt avtal. Utskottet föreslår att en teknisk ändring i den andra meningen i 1 mom. Formuleringen ändras till ”Om avtalet är avsett att vara i kraft längre än två veckor ...”.

5. Lagen om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

6 §. Undantag för den första monteringen och installationen av en vara. Utskottet gör en teknisk ändring i det inledande stycket i 1 mom. och ändrar ordet ”dagar” till ”kalenderdagar” för att bestämmelsen ska motsvara gällande lagstiftning.

8. Lag om ändring av 4 kap. 3 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

4 kap. Jämka och minskade arbetslöshetsförmåner

3 §. Begränsningar. Efter att propositionen lämnades till riksdagen har paragrafen ändras genom lag 1314/2018. I 1 mom. har ”på basis av vilken lönen betalas” lagts till. Utskottet har ändrat formuleringen enligt detta. Därmed måste också ingressen ändras.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2–4, 6, 7 och 9–15 i proposition RP 6/2018 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1, 5 och 8 i proposition RP 158/2018 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen godkänner två uttalanden. (Utskottets förslag till uttalanden)

Utskottets ändringsförslag

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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 **på grund av verksamhetens särdrag utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur den arbetade tiden är ordnad,**

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 **Europaparlamentets och** 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 hänförs 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 **och villkoren för beredskap**. 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 att hålla i gång 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,

Betänkande AjUB 17/2018 rd

- 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 och i torkanläggningar på sågverk,
- 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 brådslande 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.

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten får arbetstagaren vid nattarbete arbeta högst åtta timmar inom en 24-timmarsperiod. Genom förordning av statsrådet får det föreskrivas eller genom ett kollektivavtal avtalas om vilka arbeten som är särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande.

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 motorfordonsförarens 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 §

Flexitid

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 (*flexitid*), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. I avtal om flexitid ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) den kontinuerliga fasta arbetstiden,
- 2) flexgränserna per dygn och förläggningen av flexitiden,
- 3) förläggningen av raster och vilotider,
- 4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flexitid 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 flexitid 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 flexitid

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 flexitid*), där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. I avtal om utökad flexitid 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 flexitid löpt ut.

Den ordinarie arbetstiden per vecka får vid utökad flexitid vara högst 40 timmar i genomsnitt under en period av fyra månader.

Ett avtal om utökad flexitid ska upprättas skriftligt. Ett avtalsvillkor om utökad flexitid 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 företräddaren 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 förfaringsätten vid uttagning av ledighet för den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 deltidsarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 utförs 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

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 arbetstid 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 § 4 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 så-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

dan 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 arbetstimmar 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 övertidstimmar och när arbetet fortgått under hela tidsperioden på tre veckor lönen för de 18 första övertidstimmar betalas förhöjd med 50 procent och för de följande övertidstimmar 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 övertidstimmar 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).

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 overtidsersättningens 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 arbetstagaras kontinuerliga arbetstid per dygn är längre än sex timmar och arbetstagaras närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet ska kunna fortgå, ska arbetstagaran 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 arbetstagaran komma överens om en kortare

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 förtroendemans 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 tryggnad 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 §

Motorfordonsförares 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 eventuella 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 utjämning av arbetstiden. Av schemat ska framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden för varje vecka. Utjämningschemat 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 utjämningschemat för arbetstiden ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller någon an-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

nan företrädare för arbetstagarna eller arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. För genomgång av utkastet till utjämningschema ska det reserveras tillräckligt med tid.

Arbetstagarna ska underrättas i god tid om ändringar i utjämningschemat för arbetstiden.

30 §

Arbets-skiftsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbets-skiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de raster som avses i 24 §. Arbets-skiftsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämningschemat för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbets-skiftsförteckningen ska uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst en vecka i taget. När arbets-skiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagarare eller arbetstagens i 29 § avsedda företrädare ge denne tillfälle att framföra sin åsikt. Arbetsgivaren ska bevara arbets-skiftsförteckningarna åtminstone till utgången av den i 40 § föreskrivna tiden för väckande av talan, om inte uppgifterna framgår av arbetstidsbokföringen.

Arbets-skiftsförteckningen ska delges arbetstagarare skriftligen och i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast om arbetstagararen 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 arbets-skiftsförteckningen dock ges så att den gäller tills vidare. Ett avtal om flextid eller utökad flextid ersätter arbets-skiftsförteckningen, när principerna för förläggning av arbetstiden framgår av avtalet.

Om arbetsgivaren vill ge en arbetstagarare med varierande arbetstid arbets-skift som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet, ska arbetstagararen 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 arbets-skiftsförteckningen 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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. **I**

Betänkande AjUB 17/2018 rd

ett kollektivavtal som avses ovan är det dessutom tillåtet att komma överens om att den ordinarie arbetstiden vid flextid enligt 13 § i genomsnitt får vara högst 40 timmar i veckan under en period av högst 26 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 motorfordonsförarens 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 så-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

dana 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 **jour som räknas som arbetstid**. Om de förutsättningar som anges i kollektivavtalet uppfylls ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden inom de gränser som anges i avtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1—**5** mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagarers 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 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. 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 avtalslutande 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 **kollektivavtalen** 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 iakttas 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

Betänkande AjUB 17/2018 rd

genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får ett lokalt avtal ingås inom de gränser som en berättigande bestämmelse i kollektivavtalet medger och med iakttagande av bestämmelserna om förfaringsätt 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 2 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 avsett att vara 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 arbetstagaras 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 ersätt-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

ning 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 arbetstagaren 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 ingåtts med stöd av denna lag liksom även det utjämningschema för arbetstiden och den arbetsskiftsförteckning 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 maximiarbetstid 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 övertidsarbete 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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, laborarietekniker, laborariemästare, 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 sömerskor,
- 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 overtidsersättning enligt 20 § i arbetstidslagen (/) och förhöjd lön för söndagsarbete,

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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:

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 kalenderdagar:

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 bestämmelserna 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

39 §

Straffbestämmelser

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:

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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 kompenserande 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 **1314/2018**, som följer:

4 kap.

Jämkkade och minskade arbetslöshetsförmåner

3 §

Begränsningar

En arbetssökande har inte rätt till arbetslöshetsförmån, om hans eller hennes arbetstid, **på basis av vilken lönen betalas**, i de fall som avses i 1 § 2 punkten och 1 a § 1 mom. under en gransk-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

ningsperiod om en kalendervecka eller i de fall som avses i 1 § 1 och 3 punkten under en jämningsperiod 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 observa-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

tion, 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

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 förvävsarbete 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 arbetstids-

Betänkande AjUB 17/2018 rd

lagen. 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:

Betänkande AjUB 17/2018 rd

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 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.

Betänkande AjUB 17/2018 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

Utskottets förslag till uttalanden

1. *Riksdagen förutsätter att systemen med arbetstagarrepresentation och företrädarnas befogenheter förtydligas på ett sätt som garanterar arbetstagarnas rättigheter och påverkningssmöjligheter på arbetsplatsen.*
2. *Riksdagen förutsätter att statsrådet följer upp hur arbetstidslagen fungerar och lämnar en utredning till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet under nästa valperiod.*

Helsingfors 6.3.2019

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
vice ordförande Heli Järvinen gröna
medlem Anna Kontula vänst
medlem Jaana Laitinen-Pesola saml
medlem Rami Lehto saf
medlem Merja Mäkisalo-Ropponen sd
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Arto Pirttilahti cent
medlem Juha Rehula cent
medlem Eero Reijonen cent (delvis)
medlem Eero Suutari saml
medlem Martti Talja cent
medlem Matti Torvinen blå
medlem Juhana Vartiainen saml
medlem Eerikki Viljanen cent.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.

Betänkande AjUB 17/2018 rd Reservation

RESERVATION

Motivering

Tillämpningsområde, öppna och slutna branschförteckningar

Vi vill lyfta fram problemet med bristande symmetri mellan den föreslagna nya arbetstidslagen (RP 158/2018 rd) och arbetstidsdirektivet, särskilt vad gäller räckvidd. Utfrågade sakkunniga har uttryckt oro och väckt frågan om det inte är ett problem att man skapar en sluten, exklusiv förteckning över branscher där arbetstidslagen inte gäller. Det kan således förekomma branscher med arbetstidsautonomi. Det gäller exempelvis inköpare och fastighetsmäklare eller branscher som ännu inte finns. Motsvarande förteckning i arbetstidsdirektivet är inte exklusiv, utan där sägs "särskilt" före förteckningen. Regeringen närmar sig frågan på ett annat sätt än i arbetstidsdirektivet.

Det framgick under sakkunnigutfrågningen att forskarna anser att uttömmande listor är problematiska i det avseendet att de åtminstone delvis är relativt starkt kopplade till en viss tid eller tidsperiod. Det känns konstigt att "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" fortfarande är en av de få branscher som uttryckligen utesluts.

Här måste det observeras att en uttömmande förteckning som till och med innehåller yrkesbeteckningar fungerar dåligt i detta sammanhang. Vi eftersträvar inte ett snävare tillämpningsområde eller försämrad rättssäkerhet, utan uttryckligen god lagberedning.

Undantag från tillämpningsområdet

Ett av syftena med den föreslagna arbetstidslagen är att uppdatera lagen efter de förändringar som skett i sättet att arbeta, det vill säga exempelvis det faktum att den tid som räknas in i arbetstiden inte längre är platsbunden. Detta innebär bland annat att distansarbete räknas in i arbetstiden fullt ut. Det ändringsförslag till 2 § 1 mom. 4 punkten som ingår i arbets- och näringsministeriets svar till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ligger inte nödvändigtvis i linje med det målet.

Om man vill att ministeriets ändringsförslag ska ligga i linje med propositionen måste det explicit sägas att en omformulering av 4 punkten inte betyder att målsättningen i propositionen ändras. Därför borde utskottet ha slagit fast att den ändring som föreslås i propositionstexten ska tolkas på så sätt att om arbetstidslagen tillämpas på en arbetstagare blir hela lagen tillämplig och att alla arbetstimmar räknas in i arbetstiden oberoende av var de utförs.

Dessutom hade det varit lämpligt att utskottet erinrar om att lagens tillämpningsområde i sista hand bestäms på det sätt som anges i arbetstidsdirektivet och även med beaktande av EU-domstolens rättspraxis. Domstolen har varit restriktiv i sin tolkning av undantag från tillämpningsområdet. Också i propositionen accentueras en restriktiv tolkning.

Betänkande AjUB 17/2018 rd **Reservation**

Vidare bör det påpekas att tidigare rättspraxis (arbetsrådets utlåtanden) inte nödvändigtvis motsvarar den nya arbetstidslagen när man beaktar målsättningarna med den nya lagen och EU-domstolens avgöranden.

Genomsnittlig allmän arbetstid

Vi motsätter oss en kvot för mertidsarbete per utjämningsperiod inom den genomsnittliga allmänna arbetstiden. En sådan skrotar den skyddade dygnsarbetstiden och rätten till privatliv. I dagens läge kan en arbetstagare vägra jobba mer än åtta timmar, för annars krävs det samtycke till övertid.

Vi föreslår att den relevanta bestämmelsen rättas på så sätt att övertidsgränsen per dygn kvarstår vid åtta timmar och att det krävs samtycke till övertid av den anställde om det finns behov att en insats efter det.

Skyddet för arbetstid och rätten att begränsa längden på arbetsdagen måste också beaktas genom en ändring av 17 § som innebär att samtycket till mertidsarbete inte kan ges i anställningsavtalet, utan att samtycket i fortsättningen kan ges på samma sätt som för övertid, dvs. särskilt för varje gång eller för en kort tid i taget.

Periodarbete

Vi vill erinra om att syftet med den nya arbetstidslagen är att skapa förutsättningar för 2020-talet i arbetslivet. Det är nu hög tid att slopa periodarbetet, som skapades 1946, och inte att utvidga dess tillämpningsområde, eftersom sådant arbete är ett sätt att få billig arbetskraft och diskriminera kvinnor. Dessutom är arbetarskyddet uruselt. Periodarbete försämrar villkoren mer för arbetstagare än när man utför 24/7-arbete enligt allmän arbetstid. Allt 24/7-arbete kan ordnas som skiftarbete där arbetstidsskyddet är bättre. Dessutom kräver ILO-konvention 149, som gäller sjukvårdspersonal, att anställningsvillkoren görs enhetliga. Den är väsentlig detta sammanhang.

Bestämmelsen om periodarbetstid innebär betydande utvidgningar i förhållande till den gällande lagen, men orsakerna till detta framgår till största delen inte av propositionsmotiven. Tittar man på motiveringen verkar det som om periodarbetstid kan användas inom vilken lägerverksamhet som helst som en kommun, församling, idrottsförening eller olika föreningar ordnar. Arbetet kan också ordnas som periodarbete i social-, hälso- och veterinärtjänster som är tillgängliga den största delen av dygnet.

Således lämnas bara de former av socialtjänster där verksamhet endast bedrivs dagtid utanför tillämpningsområdet för periodarbete. Periodarbete kan tillämpas till exempel på servicehem för äldre och i boendeservice för personer med funktionsnedsättning samt i hemvårdstjänster. Även arbete vid förläggningar för asylsökande, skolhem och motsvarande funktioner kan ordnas som periodarbete.

Det förblir utifrån motiveringen oklart vilka andra typer av socialtjänster än de som avses i socialvårdslagen kan anses vara socialtjänster enligt den berörda bestämmelsen. Med andra ord sagt: till vilken del service som privata aktörer ordnar och producerar kan räknas till sådana sociala

Betänkande AjUB 17/2018 rd Reservation

tjänster. Begreppet hälsotjänster utvidgar området för periodarbete jämfört med nuläget, men regeringen för inte fram något specifikt angivet behov och det finns inte heller någon analys av vad en sådan förändring de facto innebär.

Därför förutsätter vi att lagberedning inleds i syfte att slopa periodarbete.

Nattarbete och dygnsvila

Det har klart framgått under sakkunnigutfrågningen att stärka möjligheter för anställda att påverka sina arbetstider i synnerhet skapat bättre förutsättningar för att kombinera arbete och privatliv. Samtidigt kan arbetstidsrelaterad ohälsa komma att öka till följd av ner oregelbundna arbetstider och möjligheterna att låta utföra skiftarbete inom nya branscher.

Det är välkommet att den lägsta dygnsvilan förlängs från nio till elva timmar. Ändå står det i lagförslaget att dygnsvilan vid periodarbete av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang får förkortas till nio timmar. I praktiken kan detta leda till att det inom periodarbetet fortsatt förekommer rikligt med kortare tider än elva timmar mellan arbetspassen.

Man vet att korta tider mellan arbetspassen har kopplingar till ökad trötthet, sömnlöshet, olycksfrekvens och sjukfrånvaro (Dahlgren m.fl. 2016, Vedaa m.fl. 2016, Vedaa m.fl. 2017, Härmä m.fl. 2018 och Nielsen m.fl. 2018). Kort tid mellan arbetspassen gör det dessutom svårare att kombinera arbete och annat liv (Karhula m.fl. 2017). Därför bör det i lag anges gränser för hur ofta dygnsvilan för den som utför periodarbete får vara kortare än elva timmar för att arbetstidskyddet i verkligheten ska bli bättre i stället för att försvagas. Vi föreslår därför att dygnsvilan tillfälligt får vara kortare än elva timmar högst två gånger i veckan för den som utför periodarbete och aldrig två dagar efter varandra. Dessutom måste det alltid finnas en skriftligen specificerad och motiverad anledning till ett sådant förfaringsätt.

Enligt de nya arbetstidslagen går det i vissa lägen att avtala om arrangemang för den ordinarie arbetstiden inom utjämningsperioder som är klart längre än i dag. Enligt utfrågade sakkunniga är en utjämningsperiod på fyra månader alltför lång när det gäller maximal arbetstid. En så pass lång utjämningsperiod tillåter väldigt långa veckoarbetstider som i synnerhet belastar de partiellt arbetsföra. Vi föreslår därför en utjämningsperiod på sex veckor i den maximala arbetstiden.

Tidvis kan långa arbetstider också öka olycksfrekvensen (Dembe m.fl. 2005 och Fischer m.fl. 2017) och eventuellt också blodproppar i hjärnan och andra vaskulära händelser. Enligt nuvarande kunskap behöver en vuxen 7–9 timmar sömn per dygn (Hirshkowitz m.fl. 2015) och redan en partiell sömnbrist i en vecka försvagar funktionsförmågan och kan därmed försvaga säkerheten i arbetet (Haavisto m.fl. 2010).

Konsekvenserna av den nya arbetstidslagen måste följas, men det är också väsentligt att olika aktörer har tillgång till kunskap om hur olika arbetstidslösningar påverkar arbetsmiljön. Detta accentueras när de lokala avtalen ökar och lagen i sig ställer upp i många avseende relativt vida minimikrav samtidigt som den tillåter flera undantag.

Betänkande AjUB 17/2018 rd **Reservation**

Vi anser att nattarbetet inte får öka. Kvällsarbetet är mycket utbrett i Finland (65 % av alla arbetstagare). Finland ligger redan nu topp i Europa när det gäller att flexa i fråga om arbetstider, och också andelen nattarbetande (24 % av alla arbetstagare) hör till de största i Europa. Även med tillräckliga vilopauser utgör nattarbete en risk för hälsan och därför måste samhället se till att arbetet organiseras på ett sätt där nattarbete utförs bara när det är nödvändigt.

Enligt den gällande lagstiftningen kan man utföra nattarbete i form av periodarbete. Den föreslagna 8 § 1 punkten i den nya arbetstidslagen innebär att rätten att regelbundet utföra nattarbete gäller dels arbete som ordnas i form av periodarbete, dels också allt sådant arbete som med stöd av den föreslagna 7 § kan organiseras i form av periodarbete. Vi anser att denna utvidgning vilar på lös grund och att rätten att med stöd av 1 punkten ha anställda att utföra nattarbete regelbundet ska begränsas till arbete som de facto ordnas i form av periodarbete. Dessutom måste statsrådets beslut om skjuts för arbetstagare i nattarbete fortsätta gälla och inte upphävas såsom regeringen föreslår.

Beredskap

Enligt propositionen ska beredskap anses vara vilotid för arbetstagarna, även om arbetsgivaren ska kunna nå dem under den tiden och de är skyldiga att infinna sig för arbete om de kallas. Rätten till oavbruten dygnsvila ska inte gälla arbete som utförs under beredskap och ersättande dygnsvila kommer i praktiken sällan att ges. Detta utgör således ytterligare en motivering till behovet av att inleda lagberedning för att slopa periodarbete. Dessutom måste förslaget göras tydligare på så sätt att 17 § 4 mom. ändras för att göra arbete som utförs under beredskap alltid är mertids- eller övertidsarbete också i fråga om periodarbete.

Utökad flexitidsarbete samt fasta timmar inom deltidarbete

Vi anser att de deltidanställdas arbetstidsskydd bör stärkas genom att i arbetstidslagen införa bestämmelser om ett fast antal timmar. Detta kommer inte att i sig hindra arbetsgivare från att ha deltidanställda, vilket i synnerhet inom de privata servicebranscherna ofta behövs på grund av varierande efterfrågan. Genom reglering om fasta timmar blir det däremot inte längre möjligt att använda mertidsarbete som ett flexibilitetsinstrument som enbart utgår från arbetsgivarens behov. När läget på detta sätt stabiliseras ser man också till att timmarna enligt anställningsavtalet alltid så exakt som möjligt motsvarar det verkliga behovet av arbetsinsatser. Vidare kommer de anställdas rätt att stärkas när det gäller att övergå från deltid till heltid, och därmed blir det också lättare att kombinera arbete och fritid. För närvarande har exempelvis 68 procent av alla handelsanställda med deltid arbetat mer än fem år som deltidanställda och 40 procent i mer än tio år.

Om utökad flexitid används är det särskilt viktigt att se till att dygnsvilan säkerställs och genomförs. Överlag är det fråga om att arbetsuppgiften inte får vara överdimensionerad i förhållande till den tid som den anställde har att tillgå för att utföra den.

Möjligheten till utökad flexitid är en nyhet som är svårt att hantera. Därmed ökar det arbetsgivarens administrativa börda. I praktiken ska parterna innan de ingår avtal om utökad flexitid kunna bedöma bland annat om ”minst hälften”-villkoret är uppfyllt. Dessutom måste de kunna avgöra hur ofta villkoret ska ses över. Också tillämpningsområdet för bestämmelsen kan anses vara spe-

Betänkande AjUB 17/2018 rd Reservation

ciellt: det gäller främst informationsarbete, men regeringen säger ingenting om vilka jobb i dagsläget är sådana att deras kärninnehåll går ut på att ta emot och behandla information och på att producera ny information. Lagstiftaren kan med fog förutsättas komma med åtminstone ett konkret exempel dels på ett jobb som hör till tillämpningsområdet, dels på ett som inte hör dit.

Vi förutsätter att regeringen särskilt noga ger akt på den nya arbetstidsformen, utökad flexitid, och hur den fungerar och att riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott får en rapport om iakttagelserna senast arton månader efter det att lagen har trätt i kraft.

Samtycke till mertidsarbete och nollavtal

Dessutom anser vi att möjligheten att ge samtycke till mertidsarbete måste slopas för alla med deltidsarbete. Utan grund innehåller propositionen bestämmelser som gör att olika grupper med deltidsarbete har olika villkor vad gäller samtycke till mertidsarbete. Det understryker konsekvenserna av en lag med varierande arbetstider, det vill säga en nollavtalslag. Samtidigt understryker vi att också mertidsarbete kan utgöra en betydande del av arbetstiden också för andra deltidsarbetande än de som har varierande arbetstider. Ett permanent samtycke till mertidsarbete kan därmed betyda att också så kallade vanliga deltidsarbetande kan hamna i en situation där de är skyldiga att ta mertidsarbete utan att vara förberedda på det.

Villkoren för samtycke kommer att variera beroende på vilken typ av arbetsavtal personen har ingått, om propositionen godkänns. Det kan ställa till med praktiska problem på arbetsplatsen, när olika grupper av deltidsarbetande har varierande rättigheter och skyldigheter. Det kan nämligen vara rena slumpen vilken typ av avtal om deltidsarbete man ingår. Om bestämmelsen om samtycke till mertidsarbete inte ändras, finns det tungt vägande skäl att understryka betydelsen av bestämmelsen om jämlik behandling i 2 kap. 2 § och det faktum att det är arbetsgivaren som svarar för att avtalen om deltidsarbete stämmer överens med lag.

Vilotider och ersättande vilotid

Det är visserligen en förbättring av dygnsvilan vid periodarbetstid förlängs från nio till elva timmar, men arbetstidsskyddet förbättras egentligen inte. Enligt arbetstidsdirektivet ska arbetstagarerna få likadana vilotider som kompensation. Det ord som används är aktiv. Enligt propositionen ska vilotiden kompenseras passivt. Eventuellt två veckor efteråt i samband med någon annan längre veckovila.

I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna säger följande: Rättvisa arbetsförhållanden

1. Varje arbetstagarare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.
2. Varje arbetstagarare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.

Betänkande AjUB 17/2018 rd **Reservation**

Bestämmelserna ingår numera också i fördraget om upprättandet av Europeiska unionen. Det är förpliktande för medlemsstaterna, när de genomför EU:s lagstiftning, exempelvis arbetstidsdirektivet.

Här bör man notera att stadga om de grundläggande rättigheterna utgår från att varje arbetstagare har rätt till arbetstidsskydd och att det är en grundläggande rättighet.

EU-domstolen kom den 6 november 2018 med två mycket viktiga domar, som säger att artikel 31.2 i stadga om de grundläggande rättigheterna är tvingande och automatisk i det hänseendet att den är direkt tillämplig på anställningar i medlemsstaterna (se mål C-684/16, 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft mot Tetsuji Shimizu och de förenade målen C-569/16 och C-570/16 Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn). Domstolarna i Finland är skyldiga att tillämpa artikel 31.2 direkt och att låta bli att tillämpa nationell rätt, om den strider mot EU-rätten.

Om Finland utvidgar undantagen i artikel 17.1 i arbetstidsdirektivet i sin nationella lagstiftning, måste vi motivera det dels med att det är en tolkning av arbetstidsdirektivet, dels med att det är ett undantag från artikel 31 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

Tid för väckande av talan

Arbetsgruppen för reformen av arbetstidslagen föreslog att tiderna för att väcka talan och tiderna för preskription vid arbetsrättsliga fordringar måste bedömas som helhet. Därför ansåg arbetsgruppen att tiderna för att väcka talan inte ska ändras i det här sammanhanget. Vidare föreslog gruppen att bestämmelsen ska vara oförändrad utom att det får tillägget om preskriptionstid för fordringar i arbetstidsbanken.

Trots det föreslår regeringen i motiven att lagen ändras på ett sätt som gör att arbetsdomstolens tolkning av femårsgränsen inte längre är tillämplig. Motiven motsvarar alltså inte det som står i den föreslagna paragrafen. Bestämmelsen måste ändras så att det klart och tydligt framgår vad som ska ändras, om man en gång vill ändra tolkningen och i stället följa den vägledning som ingår i högsta domstolens fall HD 2018:10. Man kan inte stifta lagar med propositionsmotiv.

I februari i år kom arbetsdomstolen med en mellandom om preskribering av arbetstidsbaserade fordringar. Enligt domen preskriberas inte arbetsfordringar som grundar sig på ett kollektivavtal inom två år som arbetstidslagen föreskriver utan inom fem år som arbetsavtalslagen föreskriver. Domen hänvisar till ett flertal internationella avtal och rättsakter.

Vi anser att beslutet måste beaktas i betänkandet om propositionen. Därför föreslår vi att följande passus stryks i propositionen: ”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.” Passusen måste strykas eftersom den är motsägelsefull och kan ge upphov till oklarheter i tolkningen.

Betänkande AjUB 17/2018 rd **Reservation**

Högsta domstolens tolkning har väckt oro, inte minst bland löntagarna. Också Jaana Paanetoja, docent i arbetsrätt, har ansett att högsta domstolens tolkning strider mot formuleringen i bestämmelsen och följaktligen är problematisk.

Bestämmelsen måste ändras om man vill hålla fast vid den tolkning som gällde före högsta domstolens dom och vid arbetsdomstolens senaste tolkning. Därför föreslår vi att det skrivs ut att 13 kap. 9 § i arbetstidslagen ska tillämpas på fordringar som grundar sig på kollektivavtal.

Dessutom bör bestämmelserna om frister för att väcka talan och om frister för preskribering i fråga om alla arbetsrättsliga fordringar utredas i ett vidare perspektiv i ett trepartssamarbete, men det kräver lite mer tid.

Ork och välbefinnande i arbetet

I utfrågningen av sakkunniga kom det fram att förmågan att kontrollera sin arbetstid uppkommer redan i ungdomen. På samma sätt tillägnar man sig skadliga arbetssätt som är en hälsorisk. De göds och späds på av dagens samhällseliga ideal om effektivitet och agilitet i en miljö av ständig och kraftfull förändring. Familjernas välbefinnande är motsatsen till den här utvecklingen, för att inte tala om att skaffa familj. Barnomsorgen och den barnpedagogiska verksamheten knyter ihop familjelivet och arbetslivet. Hur vi lyckas med det återspeglas i nativiteten. Med vår familjepolitik skapar vi en Finlandsbild, med arbetstidslagen beslutar vi om minimiskyddet och villkoren för arbetstidsskyddet. Arbetstidslagen har långtgående konsekvenser för hur hög attraktionsfaktor branschen har. Redan nu finns det tecken som tyder på att färre människor är intresserade av hälso- och sjukvårdssektorn. Där finns det ett organiskt samband med arbetsbelastningen och arbetstiderna. Numera räcker det inte med ett arbete som kall.

Brister i konsekvensbedömningarna

Vi anser att konsekvensbedömningarna i propositionen är bristfälliga. Bedömningen av ändringarna i arbetstidsskyddet, bedömningen av de könsspecifika konsekvenserna, särskilt utvidgningen av periodarbete, bedömningen av konsekvenserna för familjeliv och barn och miljökonsekvenserna när nattarbete ökar är uppåt väggarna, om man ser till omfattningen av lagändringarna. Konsekvensbedömningar beträffande kollektivavtalen saknas helt och hållet.

Oregelbundna arbetstider ställer också till med problem i exempelvis barnavården. När det införs fler nya arbetstider och avtal ingås på lokal nivå får tillsynsmyndigheterna mer arbete. Dessutom väcker en ny lag alltid nya tolkningsfrågor, i synnerhet om motiven är knapphändiga som i det här fallet. Därför finns det anledning att ta ställning till hur lagen kommer att genomföras, bland annat att det blir vanligare med lokala avtal, om arbetarskyddsmyndigheternas inspektioner räcker till och håller tillräckligt hög nivå och hur det är med arbetsrådets ställning som rättsmedel med låg tröskel.

På en generell nivå håller vi med de sakkunniga om att lagförslaget är dåligt och otydligt skrivet.

Betänkande AjUB 17/2018 rd Reservation

Frivilligarbete

Vi anser att frivilligarbete inte hör hemma i tillämpningsområdet för arbetstidslagen eftersom arbetet utförs tillfälligt.

Översyn av lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet och kläm

Vid utfrågningen av sakkunniga lyftes en precisering av 3 a § i lagförslag 2 fram och vi föreslår att den görs. Följaktligen lägger vi till lagerchef, vårdanstaltsarbetare och arbetare vid pyroteknisk fabrik.

Vidare förutsätter vi att lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970) ses över som det redan har förutsatts i en tidigare kläm av riksdagen.

Förslag

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslag 3–15 enligt betänkandet,

att riksdagen godkänner lagförslag 1 enligt betänkandet men 18 och 40 § med ändringar, (***Reservationens ändringsförslag***),

att riksdagen godkänner lagförslag 2 enligt betänkandet men 1 § med ändringar (***Reservationens ändringsförslag***) och

att riksdagen godkänner två uttalanden (***Reservationens förslag till uttalanden***).

Reservationens ändringsförslag

Lagförslag 1

3 kap.

På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid

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—9 punkten som i RP)

(3—6 mom. som i AjUB)

Betänkande AjUB 17/2018 rd
Reservation

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 sex kalenderveckor. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

(2 och 3 mom. som i AjUB)

5 kap.

Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

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 **varje gång** samtycker **särskilt** 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 arbets-
skiftsförteckningen är ledig.

(3—7 mom. som i AjUB)

18 §

Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under ~~en tidsperiod av~~ sex kalenderveckor. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgi-
var- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om utjämningsperiodens längd finns i 34 §.

(2 mom. som i AjUB)

Betänkande AjUB 17/2018 rd
Reservation

6 kap.

Vilotider

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.

(2—4 mom. som i AjUB)

9 kap.

Särskilda bestämmelser

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. **En fordring som grundar sig på ett kollektivavtal preskriberas enligt vad som föreskrivs i 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.**

(2—4 mom. som i AjUB)

Lagförslag 2

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 och **arbetare vid pyroteknisk fabrik**,
- 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,

Betänkande AjUB 17/2018 rd Reservation

6) inom lagerhållning **lagerchef**, förrådsförvaltare, förrådskarlar, förrådsmästare, arbetsledare och sömmerskor,

7) inom fastighetsskötsel och bevakning vaktmästare, äldre vaktmästare, vaktkarlar, service-
män **och vårdanstaltsarbetare**,

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 tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen samma arbetstidsbestämmelser som i fråga om de tjänstemän vid Försvarmakten som omfattas av denna lag.

Reservationens förslag till uttalanden

1. Riksdagen förutsätter att statsrådet vidtar åtgärder för att bereda en ändring som innebär att periodarbete slopas i arbetstidslagen.

2. Riksdagen förutsätter att statsrådet extra noga följer upp hur den nya arbetstidsformen flexitid fungerar och att riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott får en utredning senast ett och ett halvt år efter att lagen har trätt i kraft.

Helsingfors 6.3.2019

Merja Mäkisalo-Ropponen sd

Ilmari Nurminen sd

Tarja Filatov sd

Anna Kontula vänst

Heli Järvinen gröna

Rami Lehto saf