

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 11 juli 2019

872/2019

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 i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat föreskrivs någon annanstans i lag. Vad som i denna lag föreskrivs om kollektivavtal tillämpas även på tjänstekollektivavtal.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte, med undantag av 15 § 3 och 4 mom., på arbetstagare vars arbetstid inte fastställs i förväg och vars användning av arbetstiden inte övervakas och som således själva får bestämma om sin arbetstid

1) i arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande,

2) som arbetstagare som utför religiösa förrättningar 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, utmättningsman, 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 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 (*kör- och vilotidsförordningen*).

Denna lag tillämpas inte på arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid. Denna lag tillämpas inte heller på arbetstagare som genom ett i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som helhet bedömt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag

1) som sådan undervisnings- och forskningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid,

2) i skogs-, skogsförbättrings- eller flottningsarbeten eller arbete som anknyter till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- eller skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

3) som anställd vid Gränsbevakningsväsendet eller i uppgifter som avses i lotsningslagen (940/2003).

Denna lag tillämpas inte på arbete som utförs av en anställd i en icke vinstdrivande sammanslutning till den del som den anställda deltar i evenemangs-, tävlings- eller lägerverksamhet som avtalats genom ett sådant i 34 § avsett riksomfattande kollektivavtal som tryggar arbetstagaren ett skydd som motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag.

2 kap.

Tid som räknas som arbetstid samt beredskap

3 §

Arbetstid

Arbetstid är den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen (738/2002).

4 §

Beredskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om beredskap och om ersättning som betalas för beredskapen. Under beredskapen ska arbetsgivaren kunna nå arbetstagaren, så att arbetstagaren kan kallas i arbete. Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, om inte arbetstagaren ska vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet. Beredskapen får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

När ett avtal ingås ska arbetstagaren känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms 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.

På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid

5 §

Allmän arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

Arbetstiden per vecka får dock ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor, utan att den ordinarie dagliga arbetstiden på åtta timmar överskrids.

6 §

Skiftarbete

Den ordinarie arbetstiden får ordnas i form av skiftarbete.

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

7 §

Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 5 § ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor är högst 80 timmar

1) i säkerhets-, bevaknings-, övervaknings- och trafikregleringsuppgifter, räddningsväsendets uppgifter samt i fångvård,

2) i pressarbete, i redaktionellt radio- och televisionarbete 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 järnvägsagnar,

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,
- 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 brådsående sånings- och skördarbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp.

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 arbetsskiftsöversikten 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 arbetstagaren 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 motorfordonsförares arbete inte lämpligen kan ordnas på något annat sätt, får arbetstiden per dygn förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den 48-timmarsperiod som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

4 kap.

På avtal grundad ordinarie arbetstid

10 §

På kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid

Bestämmelser om rätten att genom kollektivavtal avtala om ordinarie arbetstid finns i 34 §.

11 §

Ordinarie arbetstid som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst två timmar, om inte något annat följer av bestämmelserna om avtalande om ordinarie arbetstid i det kollektivavtal som tillämpas på arbetet. Den ordinarie arbetstiden per vecka ska då utjämnas till högst 40 timmar i veckan under en period av högst fyra månader. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

Avtalet får ingås att gälla tills vidare eller för viss tid. Avtal som gäller tills vidare och tidsbestämda avtal för två veckor eller längre än så ska upprättas skriftligt.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör vid utgången av utjämningsperioden för arbetstiden. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

12 §

Flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får med avvikelse från 5 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (*flextid*), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. I avtal om flextid ska åtminstone följande bestämmas:

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

Vid flextid får den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 40 timmar i genomsnitt under en uppföljningsperiod av fyra månader och den får överskridas eller underskridas inom ramen för flexgränserna. När uppföljningsperioden löper ut får överskridningarna sammanlagt uppgå till högst 60 timmar och underskridningarna sammanlagt till högst 20 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

Ett avtal om flextid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som uppföljningsperioden för arbetstiden löper ut. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

13 §

Utökad flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid (*utökad flextid*), där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma dess förläggning och arbetsstället. I avtal om utökad flextid ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid,
- 2) förläggning av veckovilan,

3) eventuell fast arbetstid, som dock inte får förläggas till tiden mellan klockan 23 och 06,

4) den arbetstid som tillämpas efter det att avtalet om utökad flextid löpt ut.

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

Ett avtal om utökad flextid ska upprättas skriftligt. Ett avtalsvillkor om utökad flextid får sägas upp så att det upphör att gälla i slutet av den utjämningsperiod som följer på den löpande utjämningsperioden.

14 §

Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses i denna lag ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås. Arbetsgivaren och förtroendemannen, eller om en förtroendeman inte har valts, ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller personalen eller en personalgrupp tillsammans får avtala skriftligt om införande av en arbetstidsbank. Ett avtal om arbetstidsbank som ingåtts av en arbetstagarföreträdare är bindande för de arbetstagare som företrädaren anses företräda.

I avtal om arbetstidsbank ska åtminstone följande bestämmas:

- 1) vilka av de i 3 mom. angivna poster som kan överföras till arbetstidsbanken,
- 2) hur mycket arbetstid som kan sparas i arbetstidsbanken,
- 3) upphörande av arbetstidsbanken och ersättning av poster som finns i arbetstidsbanken när den upphör,
- 4) principerna för uttagning av ledighet och förfaringssätten vid uttagning av ledighet för den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken.

Med arbetstagarens samtycke separat för varje gång eller för en bestämd kortare tid kan till arbetstidsbanken överföras

- 1) mertids- och övertidstimmar,
- 2) högst 60 arbetstimmar som intjänats i ett flextidssystem 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 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 deltidarbete.

I fråga om deltidarbete 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 deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

Om arbetsgivaren vägrar ordna deltidarbete enligt 1 eller 3 mom., ska arbetsgivaren ge en motivering till sin vägran.

5 kap.

Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

16 §

Mertids- och övertidsarbete

För mertids- eller övertidsarbete förutsätts arbetsgivarens initiativ. Om flextid eller utökad flextid iakttas, ska mertids- och övertidsarbete överenskommas uttryckligen.

När allmän arbetstid iakttas är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger åtta timmar om dygnet. Övertidsarbete per vecka är arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats om en veckoarbetstid som understiger 40 timmar, är mertidsarbete sådant arbete som utförts utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete.

När genomsnittlig ordinarie arbetstid iakttas, är övertidsarbete per dygn det arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per dygn. Övertidsarbete per vecka är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden och som inte är övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats att den genomsnittliga arbetstiden utjämnas till mindre än 40 timmar i veckan, är det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden dock mertidsarbete upp till 40 timmar i veckan.

Vid periodarbete är övertidsarbete det arbete som överstiger den maximala ordinarie arbetstiden enligt 7 §. Om det har avtalats om en periodvis ordinarie arbetstid som understiger arbetstiden enligt 7 §, är mertidsarbete det arbete som överstiger den avtalade ordinarie arbetstiden utan att överstiga maximiantalet 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 överenskommits i avtalet om utökad flextid utan att vara övertidsarbete per dygn.

Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

17 §

Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete förutsätter att arbetstagaren samtycker till det separat för varje gång. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke till övertidsarbete för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är behövligt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete förutsätter att arbetstagaren samtycker till det, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på de dagar han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet överenskomna ordinarie arbetstid varierar på det sätt som avses i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, förutsätter mertidsarbete som utförs utöver den 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 miljön. 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 arbetskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet och om nödarbetets omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, arbetskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

20 §

Ersättning för mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete

För mertidsarbete ska det betalas en ersättning som åtminstone motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

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

När arbetet i periodarbete fortgått under hela tidsperioden på två veckor, ska lönen för de första 12 övertidstimmarna och när arbetet fortgått under hela tidsperioden på tre veckor lönen för de första 18 övertidstimmarna betalas förhöjd med 50 procent och för de följande övertidstimmarna förhöjd med 100 procent. Om tidsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens anställningsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överstiger åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För de två första genomsnittliga övertidstimmarna av detta timantal ska lönen betalas förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna förhöjd med 100 procent.

Om den ordinarie arbetstiden grundar sig på ett kollektivavtal om exceptionell ordinarie arbetstid som ingåtts med stöd av 34 § 5 mom. eller ett i 39 § 1 mom. 1 punkten 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 mom. och som beräknas på den lön som arbetstagaren får för ordinarie arbetstid.

21 §

Givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för söndagsarbete i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete samt förhöjningsdelen för söndagsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas med iakttagande av bestämmelserna om övertidsersättning i 20 §.

Ledigheten ska ges inom sex månader från det att mertids-, övertids- eller söndagsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om tidpunkten för ledigheten, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten om arbetstagaren inte kräver att ersättningen betalas i pengar. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om överföring av ledigheten till en arbetstidsbank som avses i 14 § eller sammanslagning av ledigheten med sparad ledighet som avses i 27 § i semesterlagen (162/2005).

22 §

Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

Om det med stöd av denna lag har ordnats eller avtalats så att arbetstiden utgör ett genomsnitt eller om en överenskommelse har ingåtts om flextid eller utökad flextid och anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar i veckan, ska det beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka överstiger 40 timmar, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än 40 timmar eller kortare än en ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar och som grundar sig på avtal, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande belopp från arbetstagarens lön.

23 §

Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel

Om arbetstagarens lön bestäms för längre tid än per timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med timantalet enligt den ordinarie arbetstiden. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar som använts för att utföra arbetet.

Naturaförmåner som ingår i lönesättningen ska beaktas i lönen för ordinarie arbetstid. I inkomsten för den ordinarie arbetstiden inräknas inte en vinstpremie eller någon annan motsvarande premie som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation och som betalas högst två gånger om året.

Med avvikelse från 1 mom. kan en överenskommelse ingås om att timlönen ska beräknas så att inkomsten för den ordinarie arbetstiden divideras med en genomsnittlig divisor som beräknats på den årliga ordinarie arbetstiden eller med någon annan divisor som i genomsnitt motsvarar vad som föreskrivs i 1 mom.

6 kap.

Vilotider

24 §

Dagliga raster

Om en arbetstagares kontinuerliga arbetstid per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet ska kunna fortgå, ska arbetstagaren under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han eller hon får avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten får inte förläggas i början eller i slutet av arbetsdagen. Trots kollektivavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en kortare rast som dock ska vara minst en halv timme. Om arbetstiden överstiger 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren dessutom rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Om arbetstiden i skiftarbete eller periodarbete är längre än sex timmar, ska arbetstagaren ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Motorfordonsförare ska för varje arbetsperiod på 5 timmar 30 minuter ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar.

25 §

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförts under beredskapstid. Vid periodarbete får dygnsvilan dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till nio timmar. När flextid eller utökad flextid tillämpas, får dygnsvilan på initiativ av arbetstagaren förkortas till sju timmar.

Arbetsgivaren och den förtroendeman som företräder arbetstagarna eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna får med arbetstagarens samtycke avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar, om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det, får arbetstagarens vilotid förkortas till fem timmar för högst tre dygnsviloperioder i följd per gång

- 1) om det är fråga om skiftarbete enligt 6 § och arbetstagaren byter skift,
- 2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,
- 3) om arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra,
- 4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas,
- 5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,
- 6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas,
- 7) i arbete som är nödvändigt för trygghet av verksamhetens kontinuitet.

Arbetstagaren ska ges vilotider som ersätter vad som motsvarar minskningen i dygnsvilan till nio timmar enligt 1 mom. och minskningen i dygnsvilan enligt 2 eller 3 mom. i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.

26 §

Motorfordonsförarens dygnsvila

Andra motorfordonsförare än de som avses i 2 § 2 mom. ska med avvikelse från vad som föreskrivs i 25 § ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar.

Om transportuppgiften kräver det får den dygnsvila som avses i 1 mom. förkortas till minst sju timmar högst två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

27 §

Veckovila

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per sju dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid. Vilotiden ska om det är möjligt ges i samband med söndagen. Veckovilan får dock ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Vilotiden ska vara minst 24 kontinuerliga timmar under varje sjudagarsperiod.

I kontinuerligt skiftarbete får veckovilan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Vilotiden ska dock uppgå till minst 24 kontinuerliga timmar under en sjudagarsperiod. Om arbetsarrangemangen kräver det får vilotiden 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.

Arbetsdagsordning

29 §

Utgörningsschema för arbetsdagen

Om den ordinarie arbetsdagen ordnats som genomsnittlig och flexdag eller ökad flexdag inte tillämpas, ska arbetsgivaren på förhand göra upp ett schema för utjämning av arbetsdagen. Av schemat ska framgå åtminstone den ordinarie arbetsdagen för varje vecka. Utjämningsschemat ska göras upp för den tid under vilken den ordinarie arbetsdagen jämnas ut till det föreskrivna eller avtalade genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller tänker ändra utjämningsschemat för arbetsdagen ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller någon annan företrädare för arbetstagarna eller arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. För genomgång av utkastet till utjämningsschema ska det reserveras tillräckligt med tid.

Arbetstagarna ska underrättas i god tid om ändringar i utjämningsschemat för arbetsdagen.

30 §

Arbetsdagsförteckning

För varje arbetsplats ska det uppgöras en arbetsdagsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de raster som avses i 24 §. Arbetsdagsförteckningen ska uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschemat för arbetsdagen, om det inte på grund av utjämningssperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsdagsförteckningen ska uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för minst en vecka i taget. När arbetsdagsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren på begäran av en arbetstagare eller arbetstagarens i 29 § avsedda företrädare ge denne tillfälle att framföra sin åsikt. Arbetsgivaren ska bevara arbetsdagsförteckningarna åtminstone till utgången av den i 40 § föreskrivna tiden för väckande av talan, om inte uppgifterna framgår av arbetstidsbokföringen.

Arbets-skiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligen och i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

I arbete där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller där flextid eller utökad flextid tillämpas, får 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 arbetstagare med varierande arbetstid arbets-skift som överstiger minimiarbetstiden enligt arbetsavtalet, ska arbetstagaren ges tillfälle att inom utsatt tid meddela i vilken grad och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete. Den utsatta tiden får inte infalla tidigare än en vecka innan 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.

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 flextid 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 överförts till arbetstidsbanken.

En arbetstagare har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om sådana anteckningar i arbets-skiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen som gäller honom eller henne själv. Arbetsgivaren ska på begäran lämna arbetarskyddsmyndigheten och en förtroende-man 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 en 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. samt 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 ett kollektivavtal som avses ovan är det dessutom tillåtet att komma överens om att den ordinarie arbetstiden vid utökad 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,
- 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 overtidsarbete samt ersättning för söndagsarbete,
- 8) i 21 § om givande av mertids- och overtidsersättning 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 overtidsersättning,
- 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 ovan, i riksomfattande kollektivavtal, av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen avtalas om

- 1) i 8 § föreskriven maximal arbetstid per dygn och utjämning av nattarbetstid,
- 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 flexitid 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 flexitid eller arbetstidsbank förbjudas.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom, trots begränsningarna av arbetstiden per dygn i 5 § och bestämmelsen om dygnsvila i 25 §, avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. I sådana fall ska arbetstagaren säkerställas en vilotid motsvarande 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats.

I riksomfattande kollektivavtal får dessutom avtalas om överskridning av den i 18 § avsedda maximiarbetstiden när det gäller jourhavande läkare på sjukhus eller djursjukhus, när den i den paragrafen avsedda maximiarbetstiden överskrids på grund av 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 arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får 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 kollektivavtal som ingåtts 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. eller 7 eller 9 § eller från förlängningen av utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden, får ett lokalt avtal ingås inom de gränser som en berättigande bestämmelse i kollektivavtalet medger och med iakttagande av bestämmelserna om förfaringssätt i kollektivavtalet, med undantag för kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning.

Ett lokalt avtal får ingås av de parter som bestäms i kollektivavtalet. Om det i kollektivavtalet har bestämts att en förtroendeman ska vara part i ett lokalt avtal, men det för arbetsplatsen inte har valts en sådan förtroendeman, får avtalet på personalens vägnar ingås av ett i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen avsett förtroendeombud eller någon annan företrädare som personalen bemyndigat, eller om någon sådan inte valts, av personalen eller en personalgrupp tillsammans.

Om arbetstagarna inte har valt en i 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 arbetstagares arbete, eller
- 2) arbetstagaren har ingått ett avtal om utökad flexitid enligt 13 §.

Ett avtal om månadsersättning ska upprättas skriftligt. Om inte något annat har avtalats, kan avtalet sägas upp så att det upphör vid utgången av därpå följande lönebetalningspe-

riod. Om ett avtal om särskild ersättning hänför sig till utökad flextid som iakttas i anställningsförhållandet, upphör avtalet att gälla senast när avtalet om utökad flextid upphör att gälla.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för sådant inledande och avslutande arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens storlek ska motsvara den övertidsersättning som bestäms enligt 20 §.

9 kap.

Särskilda bestämmelser

39 §

Dispens

Regionförvaltningsverket kan på de villkor som det fastställer bevilja tillstånd att

1) avvika från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 § i sådant arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då 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 förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas i 36 § 3 mom. avsedda företrädare komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

40 §

Tid för väckande av talan

Rätten till ersättning enligt denna lag förfaller, om talan vid fortsatt anställningsförhållande inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom.

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning ska sammanslås med sparad ledighet, ska talan vid fortsatt anställningsförhållande, med avvikelse från 1 mom., väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits, annars förfaller rätten till ersättning.

En talan som gäller ledighet som sparats i en arbetstidsbank ska vid fortsatt anställningsförhållande väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den i banken sparade ledigheten enligt lag eller avtal borde ha givits. Tiden för väckande av talan bestäms enligt detta, även om avtalet om arbetstidsbank inte uppfyller de krav som anges i 14 §.

Efter anställningsförhållandets slut ska talan i fråga om fordran som avses i 1 mom. väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde, annars förfaller fordran.

41 §

Tid för väckande av talan som gäller statstjänstemäns arbetstidsrelaterade fordringar

När det gäller tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för statstjänstemannalagen (750/1994) bestäms tiden för väckande av talan vid fordringar som grundar sig på denna lag och på bestämmelser om arbetstid i tjänstekollektivavtalet, med avvikelse från 40 §, i enlighet med statstjänstemannalagen.

42 §

Dygn och vecka

Om inte något annat avtalas, skiftar dygnet klockan 24 och börjar veckan med måndag.

43 §

Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, de bestämmelser, föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den samt sådana på arbetsplatsen allmänt tillämpade avtal som ingåtts med stöd av denna lag liksom även det utjämningsschema 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.

Bestämmelser om straff för brott mot kör- och vilotidsförordningen finns i 267 § 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).

872/2019

47 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheten 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 1 januari 2020.

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 ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 38 § i denna lag tillämpas endast på arbetsavtal som ingås efter denna lags ikraftträdande.

Sådana tillstånd till undantag som gäller tills vidare och som beviljats 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 arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet.

Helsingfors den 5 juli 2019

Republikens President

Sauli Niinistö

Arbetsminister Timo Harakka