

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetstidslag och lag om ändring av 9 § lagen om hushållsarbets- tagares arbetsförhållande

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås att en ny arbetstidslag skall stiftas. Lagen ersätter gällande arbetstidslag, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, lagen om arbetstiden inom lantbruket, lagen om arbetstiden för gårdskarlar och lagen om arbetet i bagerier. Dessutom föreslås att lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande skall ändras. Avsikten med propositionen är att arbetstidslagstiftningen skall bli enklare och klarare.

Genom propositionen ändras arbetstidslagstiftningen så att den motsvarar vissa krav i rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Den föreslagna arbetstidslagen tillämpas även på statstjänstemän och arbete som utförs av tjänsteinnehavare i kommuner, samkommuner, kyrkan och andra offentliga samfund, om inte något annat stadgas genom förordning.

Arbetstidslagen skall innehålla en allmän definition på sådan tid, sådan mertid och sådant övertidsarbete som räknas som arbetstid. I lagen föreslås ett allmänt stadgande om dygnsvila. Stadgandena om vilotid

per dygn och ledighet per vecka förenhetligas. Det föreslås att maximiantalet övertidstimmar sänks till 250 timmar per år. Förutom dessa timmar skall det vara möjligt att under vissa förutsättningar arbeta 80 timmar mertid.

I propositionen föreslås ett stadgande om oorganiserade arbetsgivares rätt att ingå lokalt avtal gällande den ordinarie arbetstiden med arbetstagarparten utgående från och inom gränserna för bestämmelsen om rätten att ingå lokala avtal i det kollektivavtal som är allmänt bindande.

Det föreslås att stadgandet om utförande av arbete under olika tider av dygnet i lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande ändras så, att de tider då det är tillåtet att låta utföra arbete anpassas till den definition på nattarbete som ges i stadgandet om nattarbete i den föreslagna arbetstidslagen.

I propositionen har beaktats sådana behov inom olika branscher som med fog kräver särskild reglering.

Lagarna avses träda i kraft senast den 23 november 1996.

I N N E H Å L L S F Ö R T E K N I N G

	Sida
PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
ALLMÄN MOTIVERING	4
1. Inledning	4
2. Nuläget	4
2.1. Lagstiftning och praxis	4
Arbetsrådet	4
Tid som räknas in i arbetstiden	5
Ordinarie arbetstid	8
Övertidsarbete	11
Nödarbete	14
Söndagsarbete	16
Nattarbete	17
Vilotider	18
Särskilda stadganden	20
Arbetslagstiftningens tvingande natur	23
2.2. Tillämpnings- och avtalspraxis	27
2.3. Internationell utveckling	27
Allmänt	27
Rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden	28
Internationella arbetsorganisationens konventioner om arbetstiden	30
3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	30
3.1. Mål och medel	30
3.2. Centrala förslag	31
4. Propositionens verkningar	33
4.1. Ekonomiska verkningar	33
4.2. Verkningar i fråga om organisation och personal	33
4.3. Verkningar i fråga om olika medborgargrupperns ställning	33
5. Ärendets beredning	33
5.1. Beredningsskeden och -material	33
Arbetstidslagstiftningskommittén	33
Remissutlåtanden	33
Beredningen av arbetstidslagstiftningen efter kommittéarbetet	34
6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll	34
6.1. Arbetsrådets ställning	34
6.2. Samband med internationella fördrag och förpliktelser	34

DETALJMOTIVERING	35
1. Motivering till lagförslagen	35
1.1. Arbetstidslagen	35
1 kap. Lagens tillämpningsområde	35
2 kap. Tid som räknas in i arbetstiden	41
3 kap. Ordinarie arbetstid	44
4 kap. Överskridande av ordinarie arbetstid	52
5 kap. Natt- och skiftarbete	59
6 kap. Vilotider och söndagsarbete	62
7 kap. Arbetstidshandlingar	66
8 kap. Särskilda stadganden	69
9 kap. Ikraftträdelse- och övergångsstadganden	72
1.2. Lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande	73
2. Närmare stadganden och föreskrifter	73
3. Ikraftträdande	74
LAGFÖRSLAG	75
1. Arbetstidslag	75
2. Lag om ändring av 9 § lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande	87
BILAGA	88
Parallelltext	88
2. Lag om ändring av 9 § lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande	88

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Om arbetstiderna stadgas i lagen om arbetstid (604/46), som trädde i kraft 1947. Dessutom stadgas om arbetstider i lagen om arbetstiden för gårdskarlar (284/70), lagen om arbetstiden inom lantbruket (407/89), lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor (400/78), sjöarbetstidslagen (296/76), lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/82) och lagen om arbetet i bagerier (302/61). I dessa lagar finns specialstadganden om respektive bransch. Stadganden som gäller arbetstid ingår dessutom bl.a. i lagen om unga arbetstagare (998/93) och lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/77).

Förutsättningen för att ovan nämnda arbetstidslagar och stadganden om arbetstider skall tillämpas är i allmänhet att arbetet utförs i ett arbetsförhållande. Enligt huvudregeln tillämpas lagen om arbetstid på rörelse, inrättning och företag, där en eller flera personer utför arbete mot lön för arbetsgivarens räkning under dennes ledning och övervakning. Utgångspunkten för tillämpningen är alltså ett arbetsförhållande enligt 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/70). Tillämpningsområdena för arbetstidslagarna har dock delvis inskränkts. Tillämpningsområdet för arbetstidslagen omfattar t.ex. inte arbete som arbetstagarna utför hemma, arbete som utförs i små familjeföretag ifall inte utomstående arbetstagare är anställda inom företaget, tillfälligt arbete, familjedagvård samt fiske och behandling av fångsten i omedelbart samband med fisket. När det gäller arbete inom skogsbranschen har en del lämnats utanför lagen, bl.a. trädfällning samt beredning och hantering av virke i skog, virkestransport på något annat sätt än med lastbil till flottnings-, förädlings- eller distributionsplatser. Lagen tillämpas inte heller på personer i ledande ställning, dvs. verkställande direktörer och personer som direkt underställda verkställande direktören deltar i ledningen av företaget, rörelsen eller inrättningen.

Tillämpningsområdena för de speciallagar som reglerar arbetstiden bestäms enligt vilket område saken gäller. T.ex. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor tillämpas på arbete inom handelsrörelser och kontor, lagen om arbetstiden för gårdskarlar

tillämpas på gårdskarlsysslor, lagen om arbetstiden inom lantbruket tillämpas på jordbruk, trädgårdsskötsel och djurskötsel.

Arbetstidslagarna tillämpas i regel inte på arbete som utförs i ett tjänsteförhållande. Enligt 3 § 3 mom. arbetstidslagen är det dock möjligt att genom förordning stadga på vilka innehavare av tjänst eller befattnings hos staten, kommunen och andra offentliga sammanslutningar stadgandena i arbetstidslagen skall tillämpas. I förordningen om tillämpning av arbetstidslagen på statens tjänstemän (472/68) räknas för varje enskilt förvaltningsområde upp en mängd tjänstemän som arbetstidslagen tillämpas på. Genom förordning (782/75) stadgas att arbetstidslagen även tillämpas på ett stort antal kommunala tjänsteinnehavare. Förordningen innehåller en synnerligen lång förteckning med yrkesbenämningar. På basis av dessa stadganden tillämpas arbetstidslagen i praktiken på en mycket stor del av personalen hos staten, kommunen och andra offentligt rättsliga samfund. Antalet statsanställda uppgick 1995 till cirka 125 000, av vilka 33 000 omfattades av arbetstidslagen. Antalet tjänstemän som omfattades av förordningen som gäller arbetstiden i ämbetsverk var 64 000. Antalet kommunalt anställda var 395 000 personer 1995, av vilka cirka 268 000 personer omfattades av arbetstidslagen. En separat lag (218/70) och förordning (301/70) har även getts om tjänstetiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.

I den följande beskrivningen av arbetstidslagstiftningen följer en analys av de faktorer som i gällande lagstiftning hänger samman med hur arbetstiden regleras, så som definition på arbetstid, ordinarie arbetstid, övertidsarbete, nödarbete, söndagsarbete, nattarbete och vilotider samt bestämmelsernas tvingande natur. I analysen ägnas arbetstidslagarnas olika stadganden och tolkningar särskild uppmärksamhet. Arbetsrådet har innehaft en central position i fråga om arbetslagstiftningens tillämpning.

2. Nuläget

2.1. Lagstiftning och praxis

Arbetsrådet

Enligt 1 § lagen om arbetsrådet och om

undantagstillstånd inom arbetarskyddet (608/46), nedan *lagen om arbetsrådet*, skall för handläggningen av frågor som angår arbetstid, semester, användning av barn och unga personer i arbete och arbetarskydd i övrigt och som uppkommer vid tillämpningen av lagar som anges genom förordning finnas ett arbetsråd som lyder under arbetsministeriet. Enligt 1 § förordningen om ärenden som skall handläggas i arbetsrådet (485/79) behandlar arbetsrådet bl.a. frågor som uppkommer vid tillämpningen av arbetstidslag, *lagen om arbetstider inom handelsrörelser och kontor*, *lagen om arbetstiden för gårdskarlar* och *lagen om arbetstiden inom lantbruket*.

Enligt 9 § *lagen om arbetsrådet* åligger det arbetsrådet att i första hand avgöra, huruvida företag, inrättning, arbete eller arbetstagare av visst slag är underkastad någon av de nämnda lagarna som omfattas av arbetsrådets kompetens. Dessutom ankommer det på arbetsrådet att avgöra, huruvida arbetstagare i ledande ställning är en i 3 § 2 mom. *arbetstidslagen* avsedd arbetstagare eller en i 4 § 2 mom. *lagen om arbetstiden inom lantbruket* avsedd arbetare i förmansställning, på vilkas arbete nämnda lagar skall tillämpas. Förutom dessa ärenden om tillämpningsområden omfattar arbetsrådets beslutanderätt ett flertal andra speciella tillämpningsfrågor. Det är bl.a. möjligt att hänskjuta till arbetsrådet för avgörande frågan om, huruvida det avtal som ingåtts på arbetsplatsen om flexitid är förenligt med *lagen om arbetstid*, *lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor* eller *lagen om arbetstider inom lantbruket* eller om arbetena skall tolkas som i dessa lagar avsedda inledande eller avslutande arbeten.

Arbetsrådet kan utfärda beslut av bindande karaktär i ärenden gällande tillämpningsområdet och i sådana frågor där det uttryckligen stadgats om rådets beslutsbefogenheter. I övriga ärenden angående tolkningen av bestämmelserna och tillämpningen kan rådet endast ge utlåtanden av allmän karaktär. Arbetsrådet kan således inte avgöra t.ex. frågan om huruvida arbetstiden i något arbete borde ordnas enligt perioder på sätt som stadgas i 6 § *arbetstidslagen* eller borde det ordnas enligt 5 §. Arbetsrådets beslut är slutgiltiga: det är inte möjligt att söka ändring i beslutet genom besvär. Av högsta domstolens dom HD 1966 II 89 framgår att arbetsrådets avgörande därav, huruvida arbetstagare skul-

le anses underlyda *arbetstidslagen*, var bindande för domstol.

Med stöd av 9 § 1 mom. 3 punkten *lagen om arbetsrådet* kan rådet dessutom ge utlåtanden bl.a. i alla frågor som angår tillämpningen och tolkningen av *arbetstidslagen*, *lagen om arbetet i bagerier*, *lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor*, *lagen om arbetstiden för gårdskarlar* och *lagen om arbetstiden inom lantbruket*. Utlåtandena är av allmän natur, och i dessa tas det inte ställning till något konkret, enskilt fall. Utlåtandena är inte juridiskt bindande, men i praktiken har de mycket stor betydelse.

Tid som räknas in i arbetstiden

Avsaknad av allmän definition. Varken i *arbetstidslagen* eller i de andra *arbetstidslagarna* ingår någon allmän definition på vad som räknas som arbetstid. I *arbetstidslagarnas* specialstadganden, t.ex. i 9 § *arbetstidslagen*, har man dock tagit ställning till saken. I allmänhet måste den ordinarie arbetstiden vara fastslagen på förhand. Arbetsgivaren är i allmänhet skyldig att på förhand uppgöra ett arbetstidsschema, av vilket framgår när den dagliga arbetstiden börjar och slutar samt vilotiderna. Arbetsrådet har dock inte obestridligt utgått från ett dylikt arbetstidsschema när det har analyserat vad som räknas som arbetstid (bl.a. i arbetsrådets utlåtanden, nedan TN, 1201—86 och 1234—88).

Arbetsrådet har ansett att den allmänna principen i *arbetstidslagen* är att den tid som används till arbete inräknas i arbetstiden. Arbetsrådet har ansett att även sådan tid då arbetstagaren är skyldig att vara tillgänglig för arbetsgivaren eller annars vistas på arbetsplatsen skall inräknas i arbetstiden. Arbetsrådet har dessutom i sina utlåtanden 947—74, 1008—76 och 1078—80 ansett att även sådan tid skall jämställas med arbetstid då arbetstagarens bundenhet vid arbetsplatsen och begränsningarna av fritiden överskrider en viss gräns. I det här fallet förutsätts inte att arbetstagaren skall vara tillgänglig för arbetsgivaren för att utföra arbete. Denna regel kan dock inte tillämpas i alla fall. Arbetsrådets ståndpunkt ger uttryck åt en regel vars tillämpbarhet i praktiken begränsar sig till mycket få och exceptionella fall. Även gränsen för bundenheten varierar beroende på lag och fall. Det snäva tillämpningsområdet för principen återspeglas

av utlåtande TN 1234—88, där återfärden från ett långt sjuktransportuppdrag betraktades som en färd enligt 9 § arbetstidslagen, varvid endast den tid som användes till att framföra motorfordonet men inte den tid som den andra arbetstagaren använde till att resa i fordonet inräknades i arbetstiden.

Den utbildning som ges i arbetslivet är i fråga om mål, innehåll, arrangemang och ramar mycket mångsidig. Arbetsrådet har i sina utlåtanden tagit ställning till, huruvida tid som används till utbildning eventuellt kan räknas som arbetstid. Utlåtandena är dock få och en aning motstridiga. I utlåtandena TN 834—68 och 1228—88 betonas att deltagande i utbildning i allmänhet inte kan betraktas som fullgörande av skyldigheten att utföra arbete och att den tid som används till utbildning således inte kan betraktas som arbetstid. I utlåtandena TN 1133—83 och 1203—87 betonas åter kraftigt förutom utbildningens syfte och innehåll även skyldigheten att delta i utbildning. I utlåtande TN 1228—88 har skyldigheten att delta i utbildning åter tillmätts endast en sekundär betydelse. I utlåtande TN 1270—91 har skyldigheten att delta i utbildning konstaterats vara problematisk som grund. Om deltagandet i utbildning både juridiskt och faktiskt är frivilligt, kan utbildningstiden givetvis inte räknas som arbetstid.

I utlåtande TN 1133—83 uppställs mycket stränga kriterier för utbildningens innehåll. För att tid som används till utbildning skall kunna räknas som arbetstid, skall utbildningen direkt ansluta sig till arbetet, vara nödvändig för arbetet och dessutom sådan att den inte kan skaffas eller användas på annat håll. Dessutom förutsätts i utlåtande TN 1228—88 i ännu högre grad än i utlåtande TN 1133—83 att utbildningens innehåll och syfte skall ansluta sig till arbetet. I utlåtandet ansågs dessutom att en sådan utbildning som endast tog sikte på att arbetstagaren skall behärska speciellsituationer inte var nödvändig för arbetet. Arbetsrådet ansåg i utlåtande 1270—91 att tid som används till säkerhetsutbildning skall inräknas i arbetstagaren arbetstid, om inte utbildningen är frivillig så till vida att arbetstagaren beroende på situationen enligt eget val antingen kan delta i utbildningen, arbeta eller tillbringa sin fritid på önskat sätt. Som självständig grund i utlåtandena har använts vem som arrangerar utbildningen: arbetsgivaren eller någon annan. I utlåtande TN 1133—83

var denna omständighet å andra sidan endast en osjälvständig grund som gäller utbildningens innehåll och i utlåtande TN 1270—91 betonas att frågan om vem som arrangerar utbildningen och undervisar inte kan tillmätas någon omedelbar självständig betydelse när det gäller att fastställa arbetstiden. Å andra sidan anses det i detta utlåtande att bl.a. utbildningens yttre ramar åtminstone i vissa fall kan ha betydelse. Då utbildning ges på arbetsplatsen eller annars i arbetsliknande förhållanden fästes inte så stor vikt vid andra grunder när det bedöms om tiden skall inräknas i arbetstiden som när det t.ex. är fråga om utbildning som ges på hotell under ett veckoslut.

Även frågan om huruvida tid som används till hälsoundersökning enligt lagen om företagshälsovård (743/78) skall räknas som arbetstid är en aning oklar. I utlåtande TN 1201—87 ansåg arbetsrådet att arbetstid som användes till en obligatorisk hörselundersökning på arbetsgivarens hälsostation under det som enligt arbetstagarens arbetstidsschema var ordinarie arbetstid inte kunde räknas som arbetstid.

Pauser och arbetstid. Stadganden om vilotider, matraster, som arbetstagaren regelbundet skall ges under arbetsdagen eller arbetsskiftet ingår i 16 § arbetstidslagen, 8 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 8 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 17 § lagen om arbetstiden inom lantbruket. Enligt dessa stadganden räknas daglig vilotid som uppfyller de lagstadgade förutsättningarna inte som arbetstid, om arbetstagaren under den tiden obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

Enligt arbetsrådets praxis skall arbetstagare både ha rätt och "med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen även en faktisk möjlighet att under vilotiden avlägsna sig från arbetsplatsen och om han så önskar tillbringa en väsentlig del av den utanför arbetsplatsen" (TN 1121—82 och de tidigare utlåtanden som nämns i detta). Om det i ett kollektivavtal mellan de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna har avtalats om andra regelbundet återkommande pauser, kaffepauser, tillämpas samma regler på dem. I kollektivavtalen har dock allmänt överenskommit om att en kaffepaus skall räknas in i arbetstiden även om arbetstagaren får avlägsna sig från arbetsplatsen medan den pågår.

Frågan om den paus som avses i 5 a § 3

mom. arbetstidslagen som gäller motorfordonsförare skall räknas in i arbetstiden bestäms enligt arbetsrådet även enligt de regler som framgår av 16 § arbetstidslagen, om ingenting annat har överenskommit genom kollektivavtal (TN 1032—77 och 1121—82).

Inräknande av arbetsresor i arbetstiden. Stadganden om när arbetsresor eventuellt inräknas i arbetstiden ingår i 9 § arbetstidslagen, 3 § 9 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 10 § lagen om arbetstiden inom lantbruket. Dessa stadganden är i sak likadana även om de uppvisar vissa obetydliga skillnader i fråga om ordalydelse. Undantag utgörs av 9 § arbetstidslagen enligt vilken den tid som går åt för nedstigning i och uppstigning ur gruva räknas som arbetstid inom gruv- och bergsindustri (TN 879—69). I lagen om arbetstiden för gårdskarlar finns inga stadganden om hur resor är relaterade till arbetstiden.

Som arbetstid räknas således i allmänhet inte tid som går åt till resor till och från arbetsplatsen. Färder eller transporter från en plats som arbetsgivaren bestämmer till den egentliga arbetsplatsen och tillbaka till startplatsen räknas dock in i arbetstiden. De aktuella stadgandena har enligt vedertagen praxis tolkats snävt, dvs. det måste vara fråga om en startplats som arbetsgivaren har utsett som obligatorisk (TN 158—49, 357—54, 930—73 och 1230—88). Ett slags undantag utgör arbetsrådets utlåtande 1078—80, där arbetstagarna på grund av arbetets natur faktiskt måste använda sig av arbetsgivarens samtransport och därför ansågs vara bundna i en sådan utsträckning att den tid som gick åt till transporten jämfördes med tid då arbetstagaren är tillgänglig för arbetsgivaren. Stadgandet i 9 § arbetstidslagen tillämpades visserligen inte direkt i detta fall. Den snäva tolkningen av stadgandet kan märkas i utlåtandena om olika följeslagare, av vilka framgår att tiden efter ett ledsagningsuppdrag jämte återfärder inte räknas in i arbetstiden, såvida det inte är fråga om en motorfordonsförarens arbete (t.ex. TN 148—49, 182—50, 365—54 och 1234—88).

Tid som används till resor räknas i allmänhet inte som arbetstid även om arbetstagaren, någon annan än en motorfordonsförare, själv kör ett fordon som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål (t.ex. TN 848—68). Men om det samtidigt har bestämts att ar-

betskraft eller förnödenheter som behövs för arbetet skall transporteras i fordonet i en sådan utsträckning att transporten måste anses ha utgjort en arbetsprestation, skall den tid som använts till resan räknas in i arbetstiden. Vikten på de förnödenheter som enligt arbetsgivaren skall transporteras påverkar delvis avgörandet om transporten är en arbetsprestation eller inte. I utlåtande TN 887—70 väjde den standardutrustning som en montör transporterade i sin bil 100—150 kg och i utlåtande TN 1050—78 konstaterades att om de arbetsredskap och förnödenheter som enligt order skall medföras väger hundratals kilogram eller över tusen kilogram, skall transporten betraktas som arbetsprestation. I utlåtande TN 1205—87 konstateras visserligen klart att det inte endast är antalet personer och förnödenheter som har någon betydelse utan även mängden förnödenheter och anordningar i övrigt. Även om förnödenheterna och anordningarna väger mindre än de nämnda kilogrammängderna kan framförandet av motorfordon vara en arbetsprestation. Denna slutsats har dragits då arbetsgivaren i varje fall skulle vara tvungen att arrangera transporten av förnödenheterna och anordningarna separat, ifall arbetstagaren färdas med egen bil eller med offentliga kommunikationsmedel. I gränsfall påverkas avgörandet dessutom av om transporten med avseende på arbetstagarens tidsanvändning blir förmånligare än utnyttjandet av offentliga kommunikationsmedel (TN 1129—83 och 1204—87 samt arbetsdomstolens utslag, nedan AD, 114/1981).

Beredskap. Stadganden om beredskap ingår i 8 § arbetstidslagen, 3 § 8 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 5 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 9 § lagen om arbetstiden inom lantbruket. Av dessa avviker stadgandena i 5 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 9 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket från de övriga nämnda stadgandena. I bageriarbete kan 8 § arbetstidslagen tillämpas.

I 8 § arbetstidslagen, 3 § 8 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 9 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket avses med beredskap den tid då arbetstagaren enligt avtal är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, därifrån han vid behov kan kallas till arbete. Enligt dessa uttryckliga stadganden räknas inte denna tid

in i arbetstiden, åtminstone inte om penningersättning betalas för den.

Beräkning av arbetstid och bestämmande av ersättningar förutsätter en gränsdragning i två riktningar. I arbetsrådets praxis och tolkningen av 8 § arbetstidslagen har olika beredskapsförpliktelser på basis av hur bindande de är grupperats i tre grupper: jour, beredskap och beredskap under fria former. Dessa benämningar är inte helt etablerade.

Enligt ovan uppräknade stadganden bör arbetstagaren uppehålla sig "i sin bostad". Därför kan inte arbetstagarens skyldighet att uppehålla sig, utan att arbeta, på arbetsplatsen eller på någon annan "fast angiven plats som inte kan betraktas som arbetstagarens bostad enligt 8 § arbetstidslagen" anses som beredskap utan som jour, varvid den tid som använts till juren i sin helhet är arbetstid (TN 336—54 och 1175—85 och tidigare utlåtanden som refereras i detta). Å andra sidan har arbetsrådet i några utlåtanden ansett att en tillfällig bostad som arbetsgivaren ordnat i undantagsfall kan anses vara en "arbetstagares bostad enligt 8 § arbetstidslagen". Vid tolkningen av 8 § arbetstidslagen förutsätts en mycket stark bundenhet till bostaden. Gränsen mellan beredskap och beredskap under fria former beror just på denna bundenhet (bl.a. TN 866—69). Beredskap under fria former räknas inte in i arbetstiden. Något stadgande om eventuell ersättning för denna ingår inte i lagen. Sålunda måste avtal om ersättning för beredskap under fria former ingås särskilt. Om den som är i beredskap, vare sig det är fråga om beredskap eller beredskap under fria former, kallas till arbete, skall den tid som används till arbetet räknas in i arbetstiden.

Om arbetsuppgifterna under beredskapstiden återkommer "med så korta mellanrum att arbetstagaren betraktas som kontinuerligt bunden vid sitt arbete, skall även de lediga stunderna mellan uppgifterna räknas som arbetstid" (TN 857—69 och 503—58). Den tid som den som är i beredskap använder till arbetsresor räknas inte som arbetstid. Detta framgår av arbetsrådets utlåtande 1097—81. Varken av detta eller andra utlåtanden framgår om beredskapen avbryts när arbetstagaren, sedan han fått en kallelse, åker hemifrån till arbetet och om beredskapen fortsätter först då arbetstagaren återvänder hem efter arbetet.

Beredskapstiden behöver således inte räknas in i arbetstiden. Arbetstagaren skall dock

få ersättning för beredskapen antingen så att hälften av beredskapstiden ersätts i pengar eller så att hälften av beredskapstiden räknas som arbetstid. Det är även möjligt att använda en kombination av dessa ersättningsformer (TN 93—48). När beredskapen ersätts i pengar, fastställs ersättningen på basis av förtjänsten under den ordinarie arbetstiden (TN 22—47, 397—55 och 492—58). Om åter hälften av beredskapstiden räknas som arbetstid, skall de stadganden om övertidsarbete och söndagsarbete som ingår i gällande arbetstidslag iakttas som sådana.

Arbete som utförs hemma. Arbetstidslagarna gäller inte arbete som en arbetstagare utför hemma eller på någon annan plats som han själv väljer. Men om arbetstagaren för samma arbetsgivare utför arbete både på den (arbets)plats som arbetsgivaren bestämmer och hemma, omfattas även det arbete som utförs hemma av arbetstidslagen. Denna tolkning baserar sig på 10 § arbetstidslagen, enligt vilken arbetsgivaren inte får förlänga lagstadgade arbetstider genom att ge arbetsgivaren hemarbete. Motsvarande stadgande ingår i 3 § 7 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 11 § lagen om arbetstiden inom lantbruket.

Ordinarie arbetstid

Arbetstidsregleringar som bestäms av arbetsgivaren. Enligt arbetstidslagen skall den ordinarie arbetstiden ordnas på det sätt som avses i 5 § arbetstidslagen, om inget annat föranleds av 6 eller 7 §§. Enligt 5 § 1 mom. arbetstidslagen kan den ordinarie arbetstiden vara högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. I arbetstidslagen finns inga stadganden om femdagarsveckor och därför kan den ordinarie arbetstiden, åtminstone i princip, även delas upp på sex dagar. Med stöd av 5 § 2 mom. arbetstidslagen kan arbetsgivaren enligt ett på förhand utarbetat arbetstidsschema ordna den ordinarie arbetstiden per vecka så att den utgör ett medeltal. I ett sådant schema kan den ordinarie arbetstiden per vecka vara högst 48 timmar, eftersom gränsen åtta timmar per dygn inte får överskridas och veckovila skall ges varje kalender- eller arbetsvecka. Den längsta utjämningsperioden för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka är cirka ett år (TN 1252—90).

I 6 § arbetstidslagen räknas de företag och

arbeten upp där arbetsgivaren genom sitt beslut kan dela in den ordinarie arbetstiden i perioder. I periodarbete är den ordinarie arbetstiden antingen 80 timmar under en period av två veckor eller 120 timmar under en period av tre veckor. Vidare kan arbetsgivaren enligt de förutsättningar och begränsningar som ingår i 6 § 2 mom. arbetstidslagen slå ihop två två- eller treveckorsperioder efter varandra. I periodarbete har den ordinarie arbetstiden per dygn eller vecka inga direkta gränser, om man bortser från motorfordonsförarnas arbetstiden. Stadgandena i 15 § arbetstidslagen om veckovila och i 16 b § om vilotiden per dygn i periodarbete begränsar dock indirekt längden på den ordinarie arbetstiden per dygn och vecka.

Motorfordonsförarens längsta arbetstid per dygn — oberoende av om det är ordinarie arbetstid eller övertidsarbete — får med de undantag som stadgas i 5 a § 2 mom. arbetstidslagen utgöra högst 11 timmar under de 24 timmar som följer på vilotiden per dygn.

Enligt 3 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är den ordinarie arbetstiden högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Lagen innehåller inga stadganden om femdagarsvecka. Med stöd av 3 § 4 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor kan arbetsgivaren ordna den ordinarie arbetstiden per vecka till i genomsnitt 40 timmar. Stadgandet motsvarar 5 § 2 mom. arbetstidslagen med den skillnaden att den ordinarie arbetstiden per vecka enligt detta uttryckliga stadgande inte under någon vecka får överskrida 48 timmar. Med stöd av 3 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor kan arbetsgivaren på förhand bestämma att den ordinarie arbetstiden per dygn under en eller flera dagar är högst nio timmar, förutsatt att arbetstiden under andra dagar samma vecka i motsvarande grad är kortare än åtta timmar. På arbetstagarens begäran skall förlängningarna och förkortningarna per dygn motsvara varandra i längd, om detta obehindrat kan genomföras inom ramen för företagets arbetsstidsregleringar. Med stöd av 4 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor kan arbetstiden vid person- och varutransporter samt lastning av eller lossning från fartyg ordnas i perioder. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas så att den under en tidsperiod av högst tre veckor utgör i medeltal högst 40

timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per dygn får dock inte vara längre än 10 timmar. I 4 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor stadgas ingen maximigräns för den ordinarie arbetstiden per vecka. I 4 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor finns ett stadgande om att motorfordonsförare inte får hållas i arbete i vägtrafik längre än 12 timmar under en 24 timmars period.

Enligt 6 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket är den ordinarie arbetstiden högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Arbetsgivaren kan med stöd av 6 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket ordna den ordinarie arbetstiden per vecka enligt ett medeltal på samma sätt som enligt 5 § 2 mom. arbetstidslagen. När det gäller en arbetstagare som i huvudsak sköter husdjur kan arbetsgivaren bestämma att den ordinarie arbetstiden per vecka är högst 56 timmar och flytta arbetstagarens veckovila på det sätt som avses i 16 § förutsatt att arbetsgivaren på förhand har utarbetat ett arbetstidsschema för att utjämna arbetstiden till i genomsnitt 40 timmar i veckan. Den längsta utjämningsperioden kan vara lika lång som ett kalenderår.

Enligt 3 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar kan arbetsgivaren ordna en gårdskarls arbetstid så att den för en period om 52 veckor är högst 10 timmar om dygnet och i medeltal 40 timmar i veckan under en vår- och sommarsäsong på 20 veckor samt högst 10 timmar om dygnet och i medeltal 44 timmar i veckan under en höst- och vintersäsong på 32 veckor.

Arbetsstidsregleringar genom ömsesidiga avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Enligt gällande lagstiftning kan arbetsgivaren och arbetstagaren ingå avtal om vissa regleringar i arbetstiden.

Med stöd av 5 § 3 mom. arbetstidslagen kan den ordinarie arbetstiden per dygn tillfälligt förlängas med högst en timme, om arbetsgivaren och arbetstagaren på förhand kommer överens om detta. Då skall den ordinarie arbetstiden per vecka under en period om högst tre veckor utjämnas till i genomsnitt 40 timmar. Genom ett tillfälligt avtalsbaserat arrangemang är det alltså möjligt att överskrida både gränsen åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Med stöd av 5 b § arbetstidslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren utan hinder av kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie

arbetstidens längd ingå avtal om flexibel arbetstid. Enligt arbetstidslagen kan den ordinarie arbetstiden per dygn då beroende på avtalet och arbetstagarens val och med beaktande av den totala arbetstiden vara minst sex timmar och högst 10 timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka bestäms helt separat i ett system med flexibel arbetstid. Om arbete utförs t.ex. fem dagar i veckan, utgör arbete som utförs den sjätte dagen i veckan övertidsarbete per vecka även om arbete inte skulle ha utförts i mer än t.ex. 30 timmar de övriga dagarna under samma vecka.

Stadgandet i 3 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor motsvarar stadgandet i 5 § 3 mom. arbetstidslagen om arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att genom ett på förhand ingånget avtal tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst en timme, dock med den skillnaden att den tillfälliga förlängningen av den ordinarie arbetstiden per dygn inte får överskrida gränsen 48 timmar i veckan under någon av utjämningsperiodens tre veckor. Dessutom kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att den ovan nämnda förlängningen och tillfälliga förlängningen av den ordinarie arbetstiden per dygn som arbetsgivaren bestämmer om används samtidigt. Det är uppenbart att båda systemen för förlängning av arbetstiden per dygn även kan användas om den ordinarie arbetstiden per vecka har ordnats så att den utgör ett medeltal. Enligt 3 a § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor kan arbetsgivaren och arbetstagaren ingå avtal om flexibel arbetstid. Stadgandet motsvarar till alla delar stadgandet i 5 a § arbetstidslagen. Den ordinarie arbetstiden per vecka får dock vara högst 48 timmar.

Stadgandet i 6 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket om förlängningen av den ordinarie arbetstiden per dygn motsvarar 5 § 3 mom. arbetstidslagen. Utjämningsperioden för den ordinarie arbetstiden per vecka kan dock vara tre månader. Även stadgandet om flexibel arbetstid i 7 § lagen om arbetstiden inom lantbruket motsvarar 5 b § arbetstidslagen.

Regleringen av den ordinarie arbetstiden för gårdskarlar påverkas enligt 9 § 2 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar av att arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke kan överföra en tid som motsvarar högst 18 veckovilotider från höst- och vintersäsongen på 32 veckor till att vara en tid av samma

längd under vår- och sommarsäsongen på 20 veckor, då arbetstagaren annars borde vara i arbete.

Regleringar av den ordinarie arbetstiden genom arbets- eller tjänstekollektivavtal. Med stöd av 7 § arbetstidslagen kan arbetsgivar- och arbetstagarföreningar, vilkas verksamhetsområde omfattar hela landet, genom "arbets- och tjänstekollektivavtal" överenskomma om den ordinarie arbetstiden med avvikelser från stadgandena i arbetstidslagen. Arbets- eller tjänstekollektivavtalet behöver inte vara riksomfattande. Den ordinarie arbetstid som baserar sig på ett arbets- eller tjänstekollektivavtal får i medeltal inte överskrida 40 timmar i veckan. Arbetstiden skall utjämnas till nämnda medeltal under en högst ett år lång utjämningsperiod (TN 1252—89 och AD 172/1987). Någon maximal längd har inte stadgats för den ordinarie arbetstiden per dygn. Den kan sålunda vara klart längre än de lagstadgade åtta timmarna.

Även om parternas behörighet är ganska omfattande skall i fråga om sådan ordinarie arbetstid som baserar sig på bestämmelser i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal beaktas den veckovila som skall ges enligt 15 § arbetstidslagen och från vilken det inte är möjligt att avvika genom arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Enligt arbetsdomstolens uppfattning i utslag 10/1976 kan sådan rätt att ingå avtal som baserar sig på arbetstidslagen delegeras till lokalnivå åtminstone så att det finns vissa gränser i avtal mellan riksomfattande organisationer.

Enligt 19 a § arbetstidslagen kan kommunala arbetsmarknadsverket och kyrkans avtalsdelegation genom att utnyttja sin rätt enligt lagen om tjänstekollektivavtal befullmäktiga en lokal myndighet att med avvikelse från arbetstidslagen ingå avtal om den ordinarie arbetstiden med "vederbörande förening". Även en statlig myndighet kan på motsvarande sätt avvika från arbetstidslagen genom ett tjänstekollektivavtal. Liknande bemyndigande stadganden ingår i 5 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 25 § lagen om arbetstiden inom lantbruket och 19 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar.

Med stöd av 5 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor har arbetsgivar- och arbetstagarföreningar, vilkas verksamhetsområde omfattar hela landet, rätt

att genom kollektivavtal avvika från lagens stadganden om den ordinarie arbetstiden. Ordinarie arbetstid får enligt ett kollektivavtal inte uppgå till mer än 10 timmar om dygnet eller 48 timmar i veckan. Lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor tillämpas inte på arbete som utförs i offentliga ämbetsverk. Enligt 5 § 2 mom. sagda lag kan även statlig myndighet, kommunala arbetsmarknadsverket och kyrkans avtalsdelegation genom att ingå ett arbetskollektivavtal med "vederbörande förening" överenskomma om en avvikelse från lagens stadganden om den ordinarie arbetstiden.

Med stöd av 8 § lagen om arbetstiden inom lantbruket har arbetsgivar- och arbetstagarföreningar med ett verksamhetsområde som omfattar hela landet rätt att i kollektivavtal komma överens om en ordinarie arbetstid som avviker från det lagstadgade. Rätten att ingå avtal begränsas endast av att avtalsbaserad ordinarie arbetstid i medeltal måste vara 40 timmar i veckan. När det gäller den ordinarie arbetstiden skall beaktas att arbetsmarknadsparternas behörighet på vissa punkter är mer omfattande än enligt arbetstidslagen (t.ex. TN 790—66, 856—69, 857—69, 858—69 och 945—74).

Med stöd av 4 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar har arbetsgivar- och arbetstagarföreningar, vilkas verksamhetsområde omfattar hela landet, rätt att genom kollektivavtal överenskomma om den ordinarie arbetstiden med avvikelse från det lagstadgade. Den ordinarie arbetstid som avtalas i kollektivavtalet måste vara i medeltal 42,5 timmar i veckan under en 52 veckor lång period. Offentliga samfund har motsvarande behörighet i den omfattning som framgår av 19 a § arbetstidslagen.

Ordinarie arbetstid som är beroende av tillstånd. Med stöd av 7 § 2 mom. arbetstidslagen kan undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd under lagstadgade förutsättningar och på de villkor som den fastställer bevilja tillstånd till avvikelse från 5 § arbetstidslagen. Enligt samma lagrum kan undantagstillståndssektionen ge tillstånd till att arbetstiden ordnas periodiskt även i ett sådant arbete som inte nämns i den uttömmande förteckningen i 6 § arbetstidslagen. Med stöd av 4 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor kan undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd bevilja ett temporärt

tillstånd till att arbetstiden ordnas periodiskt även i andra arbeten än sådana som avses i 4 § 1 mom., om det konstateras vara nödvändigt. Lagen om arbetstiden inom lantbruket innehåller inga stadganden om ordinarie arbetstid som är beroende av tillstånd.

Övertidsarbete

Uppkomsten och olika slag av övertidsarbete. Övertidsarbete har både i arbetstidslagen och lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor delats in i två olika slag: i övertidsarbete per dygn och per vecka. Med övertidsarbete per dygn avses arbete som utförs utöver den tillåtna ordinarie arbetstiden per dygn. Med övertidsarbete per vecka avses arbete som utförs utöver den lagstadgade ordinarie arbetstiden per vecka, exklusive övertidsarbete per dygn. Denna åtskillnad görs dock inte i alla arbeten och arbetstidslagar. T.ex. i periodarbete enligt arbetstidslagen är endast ett slag av övertidsarbete känt.

Inom tillämpningsområdena för arbetstidslagen och lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor innebär definitionen på övertidsarbete per dygn att övertidsarbete i regel börjar efter åtta timmars arbete per dygn. Om den ordinarie arbetstiden dock har förlängts eller förkortats t.ex. på basis av 5 § 3 mom. arbetstidslagen eller 3 § 2 och 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, räknas den arbetstid som överskrider den förlängda eller förkortade ordinarie arbetstiden som övertidsarbete. Sålunda kan övertidsarbete per dygn i dylika situationer uppstå t.ex. redan efter sju timmars arbete eller först efter nio timmars arbete.

Definitionen på övertidsarbete per vecka leder på motsvarande sätt i allmänhet till att arbete som utförts i mer än 40 timmar per vecka räknas som övertidsarbete per vecka. I sista hand beror uppkomsten av övertidsarbete även i fråga om övertidsarbete per vecka dock på den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschemat. I periodarbete enligt 6 § arbetstidslagen har inte arbetstiden per dygn begränsats. Därför är det inte möjligt att skilja åt övertidsarbete per dygn och per vecka utan det är fråga om övertidsarbete per period. Däremot har maximiarbetstiden per dygn i periodarbete enligt 4 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor stadgats vara 10 timmar och därför räknas

arbete som varar mer än 10 timmar om dygnet som övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete per dygn kan inte vara övertidsarbete per period.

Uppkomsten av övertidsarbete per period beror på hur långa perioderna är. Om två veckors perioder används, räknas arbete som utförs i mer än 80 timmar under perioden som övertidsarbete. Vid tillämpningen av tre veckors perioder räknas på motsvarande sätt arbete som utförs i mer än 120 timmar under perioden som övertidsarbete.

Maximiantalet övertidstimmar. Maximiantalet övertidstimmar varierar i olika arbetstidslagar både i fråga om omfattning och definitionssätt. Maximiantalet har i allmänhet begränsats både enligt perioder och kalenderår. Även stadgandena om veckovila och eventuell vilotid per dygn begränsar i praktiken övertidsarbete.

Enligt 11 § arbetstidslagen får arbetstagare hållas högst 20 timmar i övertidsarbete per dygn och högst 16 timmar i övertidsarbete per vecka under en tidsperiod av två veckor. En arbetstagare i periodarbete får hållas i övertidsarbete högst 36 timmar under en tre veckors period eller 24 timmar under en två veckors period. Under ett kalenderår får övertidsarbete per dygn utföras i högst 200 timmar, övertidsarbete per vecka i 120 timmar samt övertidsarbete per period i 320 timmar. Med tillstånd av undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd får en arbetstagare av särskilda skäl ytterligare hållas i arbete under högst hälften av ovan nämnda maximiantal övertidstimmar per år.

I 6 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor stadgas att maximiantalet övertidstimmar per dygn är 40 timmar och maximiantalet övertidstimmar per vecka är 32 timmar under en tidsperiod av fyra veckor. I periodarbete enligt nämnda lag är maximiantalet övertidstimmar 30 timmar under en tre veckors period eller, om arbetstiden bestäms enligt kortare tidsperioder, högst den proportionella del av 30 timmar som motsvarar tidsperiodens längd. Under ett kalenderår får övertidsarbetet per dygn uppgå till högst 200 timmar, övertidsarbetet per vecka till högst 120 timmar och övertidsarbetet per period till 320 timmar. Stadgandet i 6 § 6 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor motsvarar sista meningen i 11 § 4 mom. arbetstidslagen.

6 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 12 § lagen om arbetstiden inom lantbruket innehåller bestämmelser om maximiantalet övertidstimmar. I arbeten som omfattas av lagen om arbetet i bagerier tillämpas det maximiantal timmar som stadgats i arbetstidslagen.

Inledande och avslutande arbeten. I arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor samt lagen om arbetstiden inom lantbruket ingår stadganden om inledande och avslutande arbeten. Formuleringarna av definitionerna på inledande och avslutande arbeten skiljer sig en aning från varandra i de olika lagarna. Inledande och avslutande arbeten är arbeten som är nödvändiga för att de övriga arbetstagarna vid en rörelse, inrättning eller ett företag skall kunna utföra arbete under hela sin ordinarie arbetstid enligt vad som krävs i 11 § 5 mom. 1 punkten arbetstidslagen, 6 § 7 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och i 12 § 4 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket. I arbetstidslagen och lagen om arbetstiden inom lantbruket kan även sådant arbete som utförs av en arbetstagare i arbetsledarställning omedelbart innan arbetstiden för de arbetstagare han leder börjar eller efter dess slut räknas som inledande och avslutande arbete.

Inledande och avslutande arbete räknas inte in i maximiantalet övertidstimmar, men å andra sidan är omfattningen av dessa arbeten i alla ovan nämnda lagar begränsad till tre timmar i veckan.

Förutsättningarna för övertidsarbete. På basis av gällande lagstiftning kan förutsättningarna för övertidsarbete delas in i tre grupper. För det första förutsätter övertidsarbete i allmänhet arbetstagarens samtycke. För att något arbete skall kunna betraktas som övertidsarbete förutsätts givetvis för det andra att arbetet utförs på order av arbetsgivaren eller i vissa fall med hans samtycke. Utöver dessa allmänna förutsättningar innehåller lagstiftningen dessutom sådana specialförutsättningar för övertidsarbete som ansluter sig till arbetets natur och gäller vissa situationer.

I våra arbetstidslagar förutsätter övertidsarbete alltså normalt arbetstagarens samtycke. Tolkningen av denna förutsättning är dock inte likadan i alla lagar. Dessutom finns även sådana arbeten och situationer i vår lagstiftning där övertidsarbete är möjligt även utan arbetstagarens samtycke.

I 11 § arbetstidslagen har stadgats att arbetstagarens samtycke utgör en förutsättning för övertidsarbete. Det är delvis oklart, hurvida samtycke kan ges på ett giltigt sätt, som samtycke till övertidsarbete som ges en gång för alla redan när arbetsavtalet ingås, som samtycke som ges särskilt för varje gång eller samtycke som ges allmänt genom kollektivavtal. Om övertidsarbete på grund av arbetets natur och synnerligen vägande skäl är nödvändigt, får en innehavare av en tjänst eller en befattning som avses i 3 § 3 mom. arbetstidslagen dock inte vägra utföra övertidsarbetet på basis av 11 § 7 mom. arbetstidslagen.

I lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är tolkningen av arbetstagarens samtycke klarare än i de övriga arbetstidslagarna. Huvudregeln skall vara att arbetstagaren själv varje gång ger sitt samtycke till att utföra övertidsarbete. Ett sådant samtycke kan även ges för någon viss arbetshelhet och kan då täcka flera arbetsdagar eller -skiften. Å andra sidan är den bestämmelse om samtycke till övertidsarbete som ingår i arbetsreglementet eller kollektivavtalet inte giltig. Situationer där samtycke måste kunna ges en gång för alla redan när arbetsavtalet ingås är sådana, där behovet av övertidsarbete inte är beroende av arbetsgivarens bestämmanderätt, t.ex. de skyldigheter som åläggs arbetsgivaren i bokförings- och beskattningstagstiftningen. Samtycke en gång för alla till att utföra övertidsarbete kan dock inte tas in i arbetsavtalet t.ex. om övertidsarbete förutsätts av produktions-skäl eller om grunden är att en avtalad leverans blir försenad och om behovet av övertidsarbete beror på en strukturell eller tillfällig brist på arbetskraft. För realisations- och slutförsäljningar kan samtycke till övertidsarbete inte heller ges i arbetsavtalet.

Arbetstagaren har i vissa situationer rätt att i enskilda fall vägra utföra övertidsarbete även om han i sitt arbetsavtal har förbundit sig att utföra övertidsarbete. Ett godtagbart skäl att vägra utföra övertidsarbete kan t.ex. anses vara den mängd övertidsarbete arbetstagaren redan utfört, trötthet, någon familjemedlems sjukdom, barnskötsel samt sådan skötsel av privata angelägenheter som inte utan besvär kan uppskjutas till en annan tidpunkt.

Även i lagen om arbetstiden för gårdskarlar och lagen om arbetstiden inom lantbruket förutsätts på basis av ett uttryckligt stadgan-

de arbetstagarens samtycke till att utföra övertidsarbete. Lagen om arbetet i bagerier innehåller inget uttryckligt stadgande om saken men ur arbetstidslagen kan härledas att arbetstagarens samtycke förutsätts.

I arbetstidslagen krävs inte att arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke till att utföra inledande och avslutande arbeten som övertidsarbete, utan om sådant övertidsarbete kan ingås ett fortlöpande avtal med arbetstagaren. I lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och lagen om arbetet i bagerier förutsätts däremot uttryckligen arbetstagarens samtycke till inledande och avslutande arbeten.

Arbetsgivarens order eller samtycke till övertidsarbete har betydelse framför allt när det skall avgöras om något visst arbete skall betraktas som övertidsarbete eller endast som sådant frivilligt arbete utom den ordinarie arbetstiden för vilket ingen ersättning behöver betalas. Om arbetsgivaren uttryckligen ber arbetstagaren bli kvar efter den ordinarie arbetstidens slut, är det klart att arbetet betraktas som övertidsarbete. I vissa undantagsfall kan arbete betraktas som övertidsarbete även om det inte sker på arbetsgivarens initiativ. Arbetsgivarens vetskap och tysta medgivande kan räcka (HD 1978 II 131, TN 281—53, 285—53, 779—66 och 822—67).

Utförande av övertidsarbete är i vår lagstiftning inte endast begränsat till sådana situationer där vissa kriterier gällande nödvändigheten uppfylls utan övertidsarbete är i allmänhet alltid möjligt om arbetstagaren samtycker därtill och begränsningarna i fråga om maximiantalet övertidstimmar inte utgör ett hinder. Specialförutsättningar som gäller arbetets natur och nödvändighet ingår endast i 6 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor.

Förhöjd lön för övertidsarbete. För övertidsarbete betalas arbetstagaren förhöjd lön. Förhöjningens storlek fastställs på basis av övertidsarbetets art och mängd. Enligt 17 § 1 mom. arbetstidslagen skall för övertidsarbete per dygn för de två första timmarna betalas med 50 procent och för de följande timmarna med 100 procent förhöjd lön. För övertidsarbete per vecka betalas oberoende av mängden övertidsarbete med 50 procent förhöjd lön. I 17 § 2 mom. arbetstidslagen ingår ett särskilt stadgande om övertidsersättning i anslutning till avbrott i arbetstids-schemat. Eftersom övertidsarbete per dygn

och per vecka inte särskiljs i periodarbete, är det inte möjligt att ha likadana ersättningsgrunder. Om övertidsersättningar för periodarbete stadgas i 17 § 3 mom. arbets-tidslagen. I 17 § 4 mom. arbetstidslagen stadgas om en situation där en period har upphört på grund av att arbetstagarens arbetsförhållande har avbrutits eller han på grund av semester, sjukdom eller annat godtagbart skäl inte kunnat vara i arbete. I 7 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 10 § 2 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar finns stadgan- den som motsvarar 17 § 4 mom. arbetstids- lagen.

Den väsentligaste skillnaden mellan stad- gandena om ersättning för övertidsarbete i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och arbetstidslagen är att enligt lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är det möjligt att avtala om att övertidsarbete ersätts med fritid i stället för med lön. Avtalet kan ingås i varje enskilt fall separat eller en gång för alla i arbetsav- talet. Fritidens längd beräknas med beaktan- de av stadgandena om ersättning för över- tidsarbete. Sålunda skall t.ex. för sådant övertidsarbete som ersätts med 50 procent förhöjd lön ges fritid som motsvarar arbets- tiden en och en halv gång. Fritiden skall ges och tas ut inom två månader efter övertids- arbetet. Fritid som motsvarar förhöjd lön skall ges under den ordinarie arbetstiden. Skillnaden mellan arbetstidslagen och lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är också den att det på basis av lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor inte på samma sätt som i 17 § 8 mom. arbetstidslagen är möjligt att med de personer som avses i 3 § 2 mom. arbetstids- lagen ingå avtal om att lönen för övertids- arbetet betalas ut som en separat månadser- sättning.

Även enligt lagen om arbetstiden för gårdskarlar är det möjligt att avtala om att övertidsarbete ersätts med fritid. Den lediga tiden skall ges inom två kalendermånader efter utgången av kalendermånaden när övertidsarbetet utfördes. I lagen om arbetet i bagerier ingår inga specialstadganden om ersättning för övertidsarbete. Stadgandena i lagen om arbetstiden inom lantruket mot- svarar stadgandena i arbetstidslagen i fråga om storleken på den förhöjda lönen.

Fastställande av grundlönen. Den grundlön som utgör grunden för övertidsersättning har

försakat en hel del tolkningsproblem. På basis av tolkningen av 17 § 6 mom. arbets- tidslagen används timlönen som grund för övertidsersättning när det gäller en timavlö- nad arbetstagare.

I fråga om en arbetstagare med månadslön är grunden hans månadslön. Arbetstagarens månadslön anses således innehålla endast en enkel ersättning för det arbete han utför un- der sin ordinarie arbetstid. Månadslönen kan som sådan inte anses innehålla ens ett enkelt ersättning för övertidsarbete. Enligt lag an- vänds det timantal som används till ordinarie arbete som divisor när grundlönen för en arbetstagare med månadslön räknas ut. Må- nadslönen divideras alltså med det timantal som använts till det ordinarie arbetet under ifrågavarande månad. Eftersom det aktuella timantalet varierar från månad till månad, leder detta förfarande till att grundlönen för en arbetstagare med månadslön varierar hela tiden. Därför har man i de flesta kollektivav- tal kommit överens om vilket genomsnittligt timantal som skall vara divisor. Arbetsrådet har i vissa utlåtanden ansett att man inom företagen kunde tillämpa en fast divisor, även om rådet betonar att divisorn skall be- stämmas så att den leder till ett så rättvist slutresultat som möjligt (TN 419—56 och 565—60).

Med det timantal som i fråga om presta- tionslön används som delningsgrund och som används till att tillverka ett föremål el- ler utföra ett entreprenadarbete avses den faktiska arbetstiden, som kan vara ordinarie arbetstid eller övertidsarbete (TN 164—49 och 536—59). Ifall det har avtalats om sär- skild lön för olika arbeten, beräknas förhöjd lön för övertidsarbete enligt den lön som på basis av överenskommelsen skall betalas för arbetstagarens övertidsarbete. Detta får dock inte leda till att stadgandena om förhöjd lön kringgås (TN 937—73 och 942—73). När grundlönen beräknas skall avtalsenliga till- lägg och naturaförmåner som kan jämföras med lönen beaktas. Däremot räknas inte er- sättningar för omkostnader som föranleds av arbetet med.

Nödarbete

I 12 § arbetstidslagen, 6 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 7 § lagen om arbetstiden för gårds- karlar och 14 § lagen om arbetstiden inom lantruket ingår stadganden om att i excep-

tionella fall eller mycket exceptionella fall kan arbetsgivaren hålla arbetstagaren i arbete utöver den ordinarie arbetstiden och övertidsarbetet. I de övriga arbetstidslagarna avviker stadgandena om nödarbete i fråga om vissa detaljer från stadgandena om nödarbete i 12 § arbetstidslagen.

Förutsättningen för nödarbete har i alla de nämnda lagarna definierats på ett mycket liknande sätt och med relativt vida formuleringar. Trots detta finns mycket lite rättspraxis att tillgå när det gäller tolkningen och tillämpningen av dessa stadganden.

Förutsättningarna för nödarbete. Förutsättningarna för nödarbete har definierats som orsak-verkan -kriterier. Orsaken måste vara en naturtilldragelse, olyckshändelse eller någon annan omständighet som inte har kunnat förutses. Orsaken skall alltså vara en oförutsebar händelse som har vållat avbrott i en rörelse, inrättnings eller ett företags drift eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller medför överhängande fara för skada på liv, hälsa eller egendom.

I arbetsrådets praxis har man i allmänhet bedömt särskilt huruvida orsakens oförutsebarhet och förutsättningen för verkan uppfylls: har orsaken var oförutsebar och har verkningarna varit sådana som avses i 12 § arbetstidslagen. I gränsfall har det dock ansetts vara skäl att analysera, huruvida förutsättningarna uppfyllts "som helhet betraktat" (TN 1095—81).

Sådan oförutsebarhet som avses i 12 § arbetstidslagen har i arbetsrådets praxis getts en betydelse som avviker en aning från det allmänna språkbruket. Enskilda i och för sig oförutsebara händelser som återkommer med en viss regelbundenhet baserad på erfarenhet har inte betraktats som oförutsebara på det sätt som förutsätts för nödarbete. Arbetsgivaren måste vara förberedd på sådana här regelbundet återkommande oförutsebara händelser genom att på förhand dimensionera reparationskapaciteten — bl.a. genom arbetsregleringar och tekniska hjälpmedel — så väl att verkningarna av dessa händelser kan repareras utan nödarbete. Å andra sidan har det ansetts att om en regelbundet återkommande oförutsebar händelse "i fråga om proportioner, svårighetsgrad när det gäller reparationen och andra sådana egenskaper är ett exceptionellt fenomen", skall den betraktas som oförutsebar på det sätt som avses i 12 § arbetstidslagen. Samma gäller om händelser som betraktas som regelbundna "på

ett exceptionellt sätt infaller nästan samtidigt" (TN 1018—77). Tolkningen av förutsättningen för oförutsebarhet har dessutom, i negativ riktning, ansetts bli påverkad av störningar i reparationskapaciteten, t.ex. en exceptionellt hög sjukdoms- eller annan frånvarofrekvens bland reparationsmanskapet.

I fråga om oförutsebara händelser skall följden vara att den regelbundna driften kommer att avbrytas eller de medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller fara för skada på liv, hälsa eller egendom. På basis av arbetsrådets praxis och även annan rättspraxis ter sig bedömningen av om förutsättningarna för verkan uppfylls synnerligen besvärlig. Faran för skada på liv, hälsa eller egendom har analyserats i arbetsrådets utlåtanden 1096—81 och 1106—81 där det var fråga om arbeten inom eldistributions- och telefonbranschen. I dessa fall var det, åtminstone delvis, alldeles klart att följden av oförutsebara störningar var fara för såväl liv, hälsa som egendom. Däremot var det i utlåtande TN 775—66, som gällde reparationsarbete på ett tankfartyg, fråga om fara för "produktionslivet i hela landet" på grund av att bränsle- och råvaruimporten försvårades. Å andra sidan har högsta domstolen ansett (HD 1985 II 153) att en sådan "förlust eller minskning av beräknad affärsvinst som hotar på grund av dröjsmål med avtalade leveranser" inte kan betraktas som någon fara för egendomen. Bedömningen av förutsättningen för verkan har gett upphov till fler svårigheter, eftersom man blivit tvungen att dryfta vad som avses i 12 § arbetstidslagen med avbrott i ett företags regelbundna drift eller överhängande fara för ett sådant avbrott (bl.a. TN 1018—77, 1060—79, 1169—84 och 1178—85).

Verkningarna av en oförutsebar händelse behöver inte visa sig i den 'egna' arbetsgivarvarkretsen, vilket kan observeras i arbetsrådets praxis. Av arbetsrådets utlåtande 73—48 framgår dessutom att arbetsgivaren kan låta sina arbetstagare som nödarbete utföra arbete som ett annat företag beställt, om det andra företaget har drabbats av en oförutsebar händelse som gett upphov till sådana följder som avses i 12 § arbetstidslagen (TN 563—60).

Stadganden från vilka kan avvikas vid nödarbete. Nödarbete berättigar till avvikelser från flera stadganden i arbetstidslagstiftningen. Nödarbete kan utföras med avvikelser

från stadgandena om den ordinarie arbetstiden så att arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden inte räknas som övertidsarbete när det gäller maximiantalet övertidstimmar. För nödarbete skall betalas behöriga övertids- och söndagsersättningar, om det utförs utöver ordinarie arbetstid eller under helgdagar (t.ex. TN 147—49 och 243—52) och den förhöjda lönen för nödarbete får inte tas in i det avtal om en separat månadsersättning som skall ingås med en arbetstagarare som avses i 3 § 2 mom. arbetstidslagen (TN 563—60). Ett arbete som slutförts under den ordinarie arbetstiden och uppfyller förutsättningarna för nödarbete berättigar å andra sidan inte arbetsgivaren till att efter den ordinarie arbetstiden låta någon under lika lång tid utföra sådant övertidsarbete som inte berörs av begränsningarna för övertidsarbete.

Varken av arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor eller lagen om arbetstiden inom lantbruket framgår om man i nödarbete får överskrida den maximala arbetstiden per dygn under flexibel arbetstid. Vid nödarbete kan de maximala arbetstiderna för motorfordonsförare överskridas. Enligt 12 § arbetstidslagen får antalet nattskift efter varandra överskrida maximiantalet i 14 § 2 mom. I nödarbete är det inte heller nödvändigt att iakttä stadgandena i 16 a och 16 b §§ om vilotid per dygn för motorfordonsförare och periodarbetare.

Enligt 13 § arbetstidslagen, 11 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 15 § lagen om arbetstiden inom lantbruket är det inte nödvändigt att iakttä begränsningarna för nattarbete när det gäller nödarbete. I lagen om arbetstiden för gårdskarlar finns inga begränsningar för nattarbete. Av stadgandena i 15 § arbetstidslagen, 9 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 16 § lagen om arbetstiden inom lantbruket och 9 § 3 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar åter framgår att veckovila inte behöver ges under nödarbete. Förbudet mot söndagsarbete gäller inte nödarbete enligt 18 § 4 mom. arbetstidslagen, 10 § 5 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 23 § 4 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket. Enligt 8 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor behöver arbetstagararna inte ges daglig vilotid eller vilotid enligt 8 § 4 mom. under nödarbete. Varken av 16 § arbetstidslagen eller 17 § lagen

om arbetstiden inom lantbruket framgår klart om den dagliga vilotiden kan utelämnas i nödarbete.

Arbetsgivaren får endast med arbetstagararens samtycke låta honom utföra övertidsarbete. Nödarbete är arbetstagararen däremot skyldig att utföra.

Begränsningar för nödarbete. Nödarbete enligt 12 § arbetstidslagen, 6 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 14 § lagen om arbetstiden inom lantbruket får utföras endast "i den utsträckning som nämnda orsaker kräver", alltså om förutsättningarna för nödarbete uppfylls. Enligt alla nämnda lagar får nödarbete utföras "under högst fyra veckors tid", vilket avser fyra veckor efter att ett enskilt nödarbete påbörjats. Nödarbete behöver inte nödvändigtvis eller får inte alltid utföras kontinuerligt (TN 1060—79).

Söndagsarbete

Definition på söndagsarbete. Söndagsarbete är enligt 18 § 1 mom. arbetstidslagen, 10 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 23 § lagen om arbetstiden inom lantbruket och 11 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar arbete som utförs "på söndag eller annan kyrklig högtidsdag". Som söndag eller kyrklig högtidsdag anses enligt 18 § 3 mom. arbetstidslagen det dygn som börjar klockan 00 sagda dag. Det är dock möjligt att komma överens om att den börjar vid samma tid som den då arbetstagararen i regel skall infinna sig till sitt arbete. Ett likadant stadgande ingår i 10 § 4 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 23 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket och 11 § 3 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar. Ett dylikt avtal är inte beroende av möjligheten i 5 § 4 mom. arbetstidslagen att allmänt överenskomma om att dygnet börjar samtidigt som arbetstagararen i regel skall infinna sig till sitt arbete (TN 1048—78).

Förutsättningarna för söndagsarbete. För söndagsarbete krävs i allmänhet arbetstagararens samtycke. Formuleringen av stadgandena om samtycke avviker en aning från varandra i olika lagar som reglerar arbetstiden. Det samtycke som förutsätts i 18 § 4 mom. arbetstidslagen omfattar inte nödarbete och arbete som på grund av sin natur regelbundet utförs under alla veckans dagar. Tillämpningen av stadgandet förutsätter att arbete

utförs regelbundet under alla veckans dagar. Temporärt arbete under alla veckans dagar är inte tillräckligt för att ett undantag skall kunna göras (TN 97—48).

Principerna som gäller att ge samtycke är vidare i fråga om söndagsarbete än övertidsarbete. Samtycke behöver inte ges varje gång särskilt utan kan ges på förhand för hela den tid arbetsavtalet är i kraft (TN 1028—77). Samtycke kan förutom uttryckligt även vara ungefärligt eller tyst. Ordet samtycke behöver inte enligt ovan nämnda utlåtande uttryckligen ingå i formuleringen av arbetsavtalet utan kan framgå t.ex. så att arbetstagaren lovar iakttä arbetsplatsens arbetsreglemente, som i sin tur innehåller en bestämmelse om att arbetstagaren är skyldig att på begäran utföra söndagsarbete. Likaså kan förbindelsen framgå så att arbetstagaren antingen när arbetsavtalet ingås eller på basis av sitt samtycke även senare kan ta emot sådant arbete som han vet utförs på arbetsplatsen även på söndagar. I 10 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 23 § 4 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket och 2 § lagen om arbetet i bagerier ingår stadganden om arbetstagarens samtycke.

I de flesta lagar som reglerar arbetstiden har i fråga om söndagsarbete inte stadgats några förutsättningar för arbetets natur. Eventuella begränsningar för söndagsarbete beror sålunda på andra stadganden, t.ex. lagen om minuthandelns och vissa arbetsrörelserers affärstid (435/69) och stadgandena om veckovila. I 11 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar ingår dock begränsningar för söndagsarbete. Enligt stadgandet är det möjligt att utföra söndagsarbete endast i en viss typ av arbeten.

Ersättning för söndagsarbete. För söndagsarbete skall arbetstagaren betalas förhöjd lön. I vissa arbetstidslagar finns dessutom särskilda stadganden om att en ersättning som är större än normalt skall betalas för övertidsarbete som utförs på en söndag.

Enligt 18 § 1 mom. arbetstidslagen skall dubbel lön betalas för söndagsarbete. Om arbetet är övertidsarbete eller nödarbete, skall dessutom ersättning som enligt lag skall betalas för övertids- och nödarbete betalas för arbetet och beräknas utgående från arbetstagarens oförhöjda lön. Vid beräkandet av den förhöjda lönen skall enligt 18 § 2 mom. iakttas vad som stadgas om beräkandet av förhöjd lön för övertids- och nödarbe-

te. I allmänhet är det inte möjligt att inkludera söndagsersättningen i grundlönen. Enligt 18 § 5 mom. arbetstidslagen kan en sådan arbetstagare som avses i 3 § 2 mom. dock avtala om en separat månadsersättning.

Även enligt 10 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 23 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket och 11 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar skall dubbel lön betalas för söndagsarbete. Förhöjd lön för söndagsarbete beräknas även enligt lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor med beaktande i tillämpliga delar av stadgandet om beräkandet av ersättning för övertids- och nödarbete. Däremot innehåller arbetstidslagen ingen motsvarighet till stadgandet om övertidsarbete på söndag. Enligt 10 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor skall för övertids- och nödarbete som utförs på en söndag, annan kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen och första maj, utöver den normala förhöjningen för söndagsarbete, för de två första timmarna betalas en med 50 procent och för följande timmar en med 100 procent högre lön som beräknas på arbetstagarens oförhöjda lön. Stadgandet avviker från arbetstidslagen så att det även för övertidsarbete per vecka alltid skall betalas 100 procent förhöjd lön efter två timmar när det gäller söndagsarbete. I arbeten som omfattas av lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är det även möjligt att med avvikelse från arbetstidslagen komma överens om att lön som skall betalas för övertidsarbete ersätts med fritid. Avtalsmöjligheten gäller i fråga om övertidsarbete på söndag även söndagsförhöjningen.

Nattarbete

Arbetets natur eller skiftarbete kan förutsätta att arbete utförs även nattetid. Enligt arbetstidslagen är det möjligt att utföra nattarbete mellan klockan 22 och klockan 6 endast i de situationer som räknas upp i 13 § arbetstidslagen. Förteckningen är uttömmande (TN 821—67). Även om endast en del av arbetet infaller under nämnda tid, skall arbetet till denna del betraktas som nattarbete.

Begränsningar för nattarbete finns även i de andra arbetstidslagarna. Natten definieras på samma sätt i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor som i arbetstidslagen. Arbete som utförs mellan klockan 22 och klockan 6 är tillåtet i situationer som

räknas upp i 15 § lagen om arbetstiden inom lanthuset. Enligt 2 § lagen om arbetet i bagerier får arbete utföras endast under tiden mellan klockan 22 och klockan 5 samt på söndagar och kyrkliga högtidsdagar med arbetstagarens samtycke.

Enligt 14 § 1 mom. arbetstidslagen skall skiften i skiftarbete avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd kan bevilja undantag från detta, likaså kan de föreningar som nämns i 7 § 1 mom. arbetstidslagen komma överens om något annat genom kollektivavtal. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortsätter högst en timme samtidigt med följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften. I 13 § arbetstidslagen finns ingen definition på skiftarbete. Definitionen kan dock härledas ur 14 § arbetstidslagen. Arbetsrådet har ansett (TN 254—52 och 360—54) att arbetstagarna skall utföra samma slags arbete i olika skift och att arbetstagare som hör till ett annat skift tar vid där det ena skiftet slutar. Skiften skall följa varandra på det sättet att när det första skiftet slutar börjar det andra och på motsvarande sätt i treskiftarbete, när det andra skiftet slutar börjar det tredje. Skiften skall följa varandra (TN 482—58). Skiften skall avlösa varandra regelbundet. Arbetstagarna i varje skift fortsätter enligt arbetstidsschemat regelbundet där föregående skift slutar (TN 141—49).

I arbetstidslagen finns inget förbud mot att arbete som utförs dagtid ordnas som skiftarbete. Arbetsrådet har dock ansett att förfarandet strider mot arbetstidslagens syfte, om avsikten med arrangemanget är att kringgå förbudet mot nattarbete i 13 § arbetstidslagen (TN 460—57). Om en arbetstagare som utför regelbundet dagarbete tillfälligt anställs för nattarbete utöver den ordinarie arbetstiden och inte överförs till skiftarbete, kan arbetet inte betraktas som skiftarbete enligt 13 § arbetstidslagen (TN 378—55). Om en arbetstagare som arbetar i två skift anmodas utföra något annat arbete som förutsätter arbete efter klockan 1, kan förfarandet inte anses överensstämma med arbetstidslagen, även om arbetet till sin natur är sådant att det med andra arrangemang skulle vara tillåtet att utföra nattetid (TN 821—67).

Stadgandet i 11 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor att

skiften skall avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter har samma innehåll som 14 § arbetstidslagen. I 11 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor ingår även ett stadgande som motsvarar 14 § 2 mom. arbetstidslagen. Även i 15 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom lanthuset ingår ett stadgande om när skiften avlöser varandra.

Vilotider

Veckovila. Enligt 15 § 1 mom. arbetstidslagen skall arbetstagaren på söndag eller, om detta inte är möjligt, under någon annan tid av veckan beredas tillfälle till oavbruten veckovila under en tid av minst 30 timmar. För motorfordonsförarens vidkommande är det möjligt att med stöd av 20 c § avvika från stadgandena om veckovila genom kollektivavtal som omfattar hela landet. I kontinuerligt skiftarbete får veckovila enligt 15 § 2 mom. arbetstidslagen dock ordnas så att den under en tid av tre veckor uppgår till i medeltal minst 30 timmar per vecka och minst 24 timmar varje gång.

Placering av veckovila. Veckovila skall alltså ges på söndag eller, om detta inte är möjligt, under någon annan tid av veckan. Veckovila kan ges under någon annan tid av veckan inom sådana branscher och arbeten där man av olika skäl arbetar regelbundet även på söndagar (TN 20—47). Lagen hindrar inte att veckovilan tillfälligt skjuts upp till någon annan dag under samma vecka, om arbetstagaren samtycker därtill (TN 748—65).

Arbetsrådet har i sitt utlåtande 1263—90 ansett att det i ett arbetstidsschema enligt lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor måste specificeras vilka lediga dagar som är veckovilodagar. Veckovila kan endast om arbetstagaren på förhand gett sitt samtycke tillfälligt skjutas upp till någon annan dag under samma vecka. I utlåtande TN 1048—78 har det ansetts att vid arbetsveckoskiften kan veckovilan ges i en sådan kontinuerlig period som delvis går in i föregående och delvis i följande arbetsvecka. Arbetsrådet tog i sitt utlåtande 1262—90 inte slutgiltigt ställning till hur stor del av veckovilan som måste infalla under den vecka vars veckovila det är fråga om. På basis av det kriterium som allmänt iakttas vid tolkningen av arbetslagstiftningen ansåg arbetsrådet dock att en period av 14 timmar

inte kan anses vara tillräckligt lång.

Undantag från beviljande av veckovila. I den uttömmande förteckningen i 15 § 3 mom. arbetstidslagen nämns i vilka fall det är möjligt att göra undantag från stadgandet om beviljande av veckovila. Veckovila behövs för det första inte ges om den ordinarie arbetstiden per dygn är högst tre timmar. Den ordinarie arbetstiden per dygn får då inte under någon dag överskrida tre timmar (TN 285—53). Det andra undantaget gäller nödarbete, som avses i 12 § arbetstidslagen. För det tredje får undantag från stadgandena om veckovila göras när arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet. Arbetsrådet har ansett att sådana arbetstagare som avses i 15 § 3 mom. 3 punkten arbetstidslagen i allmänhet är sådana arbetstagare som antingen tillfälligt eller endast under en kort tid åt gången måste utföra sådant arbete på söndagen som inte kan utföras under företagets drift och för vilket man inte rimligtvis kan kräva att företaget skall anställa mer arbetskraft (TN 26—47). Enligt 15 § 3 mom. 4 punkten arbetstidslagen kan undantag från stadgandena om veckovila göras när arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete för upprätthållande av det regelbundna arbetet i en rörelse, inrättning eller ett företag.

Ersättning för arbete under veckovilan. Om det enligt 15 § 3 mom. arbetstidslagen är möjligt att göra undantag från stadgandena om veckovila, är arbetsgivaren inte skyldig att ge veckovilan senare vid någon annan tidpunkt (TN 66—47).

När en arbetstagare under sin veckovila tillfälligt har behövs i arbete för att upprätthålla det regelbundna arbetet i en rörelse, inrättning eller ett företag, skall arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt 15 § 5 mom. arbetstidslagen senast under loppet av följande kalendermånad förkortas med den tid som använts för tillfälligt arbete, eller skall åt arbetstagaren med dennes samtycke utöver lönen betalas en särskild penningersättning som är lika stor som den grundlön som han skulle få för den tid han använt till det tillfälliga arbetet. Denna ersättning får inte inkluderas i månadslönen eller i en särskild övertids- eller söndagsersättning åt en sådan arbetstagare i ledande ställning som avses i 3 § 2 mom. arbetstidslagen. En del av det arbete som utförs under veckovilan kan ersättas med motsvarande fritid och en del i pengar (TN 481—58).

Arbetsrådet har ansett att om arbete i strid med lagen har utförts under veckovilan skall arbetstagaren för det olovliga arbetet få en ersättning som fastställs enligt 15 § 5 mom. arbetstidslagen (TN 979—74). Om arbetstagaren dock inte har blivit tvungen att arbeta utöver maximal ordinarie arbetstid enligt arbetstidslagen, har han dock inte enligt högsta domstolen rätt att utöver enkel lön och söndagsersättning få någon annan ersättning för den uteblivna veckovilan (HD 1977 II 9). Särskild penningersättning skall betalas endast för de timmar som infaller samtidigt som en kontinuerlig vilotid av 30 timmar — eller i de fall som avses i 15 § 2 mom. arbetstidslagen av 24—42 timmar under arbetstidsschemat. Ersättningsskyldigheten gäller sålunda inte hela arbetsskiftet om bara en del av skiftet har kränkt veckovilan (TN 1185—85 och HD 1991:51).

Om arbetstagaren har blivit tvungen att arbeta både på lördag och söndag, som annars är lediga dagar, skall ersättningen för arbete under veckovilan betalas för söndagen, om denna enligt kollektivavtalet är den primära veckovilodagen (TN 1111—82).

Även i 9 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 9 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 16 § lagen om arbetstiden inom lanthuset finns stadganden om veckovila.

Vilotid per dygn. Med vilotid per dygn avses matrast enligt 16 § arbetstidslagen. Med vilotid per dygn kan dock avses en längre vilotid, genom vilken arbetstagarens möjlighet till tillräcklig nattvila eller i allmänhet sömn tryggas. Något allmänt stadgande om dygnsvila finns inte i arbetstidslagen. Enligt 16 a § arbetstidslagen skall en motorfordonsförare ges minst en 10 timmars vilotid under varje period av 24 på varandra följande timmar, ifall annat inte avtalats genom riksomfattande kollektivavtal. Enligt 16 b § arbetstidslagen skall en arbetstagare i periodarbete ges vilotid om minst nio timmar under en period av 24 timmar räknat från det arbetsskiftet började, om inte arbetsarrangemanget baserar sig på ett undantagstillstånd eller arbetet utförs under den tid då arbetstagaren är i beredskap.

I 6 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor ingår stadganden om minimivilotiden per dygn. I 4 § 1 mom. lagen finns även ett stadgande om den maximala arbetstiden per dygn för motorfordonsförare. Det är dock möjligt att med stöd av

5 § 3 mom. göra undantag från detta stadgande genom ett kollektivavtal som omfattar hela landet. Enligt 8 a § sagda lag kan man för motorfordonsförares vidkommande ytterligare avtala genom kollektivavtal som omfattar hela landet om avvikelser från i 8 § 2 mom. stadgade vilotider per dygn.

Daglig vilotid. Enligt 16 § 1 mom. arbetstidslagen skall en arbetstagarare då arbetstiden per dygn är längre än sju timmar under arbetstid ges tillfälle till åtminstone en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Stadgandet gäller dock inte sådana arbetstagarare som behövs på arbetsplatsen för att arbetet skall kunna fortgå.

I skiftarbete och periodarbete skall arbetstagararen enligt 16 § 3 mom. arbetstidslagen ges vilotid om minst en halv timme eller ges tillfälle att inta en måltid under arbetstid. Arbetstagararen i det senare fallet ha en faktisk möjlighet att inta en måltid under arbetstid eller ges tillfälle att hålla en tillräckligt lång paus (TN 797—66). Vilotiden skall vara regelbunden och därför återkomma vid samma tidpunkt eller bestämmas enligt något visst system. Av arbetstidsschemat skall framgå tidpunkten för vilotiden eller, om den inte kan uppges exakt, hur lång vilotiden är och tidpunkten när den kan hållas (TN 817—67). Arbetstagararen skall även vara tillräckligt fri från sina arbetsplikter under vilotiden. I utlåtande TN 1032—77 ansåg arbetsrådet att en busschaufför fritt kunde disponera sin paus även om han var klädd i tjänstedräkt. Om han däremot hade med sig sin konduktörsväska begränsades friheten så att vilotiden räknades som arbetstid.

Om det i ett riksomfattande kollektivavtal har avtalats om en regelbundet återkommande paus, räknas pausen in i arbetstiden under samma förutsättningar som i 16 § 5 mom., såvida det inte med stöd av 16 § 6 mom. bestäms något annat i kollektivavtalet.

Stadgandet om dygnsvila i 8 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor motsvarar i huvudsak arbetstidslagen. Vidare är arbetsgivaren enligt 8 § 2 mom. inte skyldig att ge arbetstagararna daglig vilotid i nödarbete eller i arbete för att förhindra att en vara förskäms. Daglig vilotid får enligt 8 § 6 mom. inte placeras omedelbart i början eller slutet av arbetsdagen. I lagens 8 a § stadgas ytterligare om rätt att genom ett kollektivavtal som omfattar hela

landet avvika beträffande motorfordonsförares dagliga vilotid.

Enligt 8 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar skall arbetstagararen då arbetstiden är längre än sju timmar om dygnet under arbetstid ges tillfälle till en rast på minst en halv timme eller möjlighet att inta en måltid under arbetstid. Vilotid räknas inte in i arbetstiden om arbetstagararen under den tiden obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Stadgandet om daglig vilotid i 17 § lagen om arbetstiden inom lantbruket motsvarar arbetstidslagen.

Övriga vilotider. Enligt 5 a § 3 mom. arbetstidslagen får motorfordonsförares längsta oavbrutna arbetstid vara högst 5,5 timmar. För varje arbetsperiod av 5 timmar 30 minuter skall föraren ges tillfälle att hålla en paus om minst 30 minuter i en eller två delar, ifall det inte genom ett riksomfattande kollektivavtal avtalats annat.

I lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor stadgas förutom om daglig vilotid dessutom om vilotid som skall ges med anledning av övertidsarbete. Innan sådant övertidsarbete per dygn påbörjas som sannolikt kommer att vara i minst två timmar skall arbetstagararen enligt 8 § 4 mom. ges en så lång rast som han anhåller om, dock högst en halv timme. Vilotid ges alltså endast på arbetstagararens begäran. Någon skyldighet att ge vilotid har arbetsgivaren dock inte när det är fråga om nödarbete eller arbete som utförs för att förebygga att en vara förskäms.

Särskilda stadganden

Arbetsgivarens förteckningar. I 20 § 1 mom. arbetstidslagen förutsätts att arbetsgivaren för varje arbetsplats gör upp ett arbetstidsschema där det anges när arbetet börjar och slutar samt tiden för måltider och vilotider. Enligt 20 § kan man dock genom riksomfattande kollektivavtal avtala om undantagsförfarande för motorfordonsförares beträffande i 20 c § föreskriven skyldighet att uppgöra arbetstidsschema.

Om det med beaktande av arbetets art är synnerligen svårt att göra upp ett arbetstidsschema, kan undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd enligt 20 § 1 mom. arbetstidslagen på ansökan bevilja befrielse från denna skyldighet. Befrielse kan även beviljas delvis, om det inte är möjligt att göra upp ett fullstän-

digt schema (TN 1091—80).

I 5 § 2 mom. och 6 § 2 mom. arbetstidslagen förutsätts att arbetstidsschemat skall göras upp för minst den tid under vilken arbetstiden utjämnas till stadgade medeltal. Det finns ingenting som hindrar att dessa och det mera detaljerade arbetstidsschema som avses i 20 § 1 mom. slås ihop till ett system (TN 1091—80). I lagen stadgas däremot ingenting om hur långt ett arbetstidsschema enligt 20 § 1 mom. skall vara. Arbetsrådet har ansett att systemet om möjligt skall täcka samma tidsperiod som det arbetstidsschema som gäller utjämnandet av arbetstiden (TN 1091—80). Om detta inte är möjligt, måste schemat göras upp för en så lång tidsperiod som det med avseende på förhållandena är möjligt och i varje fall med beaktande av förteckningens syfte så att det täcker en "tillräckligt lång" tidsperiod.

Med arbetets början och slut avses arbete som utförs under den ordinarie arbetstiden, dock inte övertidsarbete eller nödarbete (TN 811—67). Veckovilan skall enligt arbetsrådet (TN 1263—90) specificeras i arbetstidsschemat. Av schemat skall exakt framgå när arbetet börjar och slutar samt vilotider. Ett avtal eller arrangemang enligt vilket arbetsgivaren bestämmer dessa tider inom utstakade gränser kan inte anses vara lagenligt (TN 1091—80). Det finns dock inga hinder för ett schema baserat på flexibel arbetstid där arbetstagaren själv bestämmer dessa tider inom de gränser som ges i schemat. Arbetsgivaren kan, när särskilda skäl så förutsätter, på basis av sin arbetsledarrätt bestämma en exakt tidpunkt för rasten inom de gränser som arbetstidsschemat uppställer (TN 1126—82).

Enligt 21 § arbetstidslagen skall arbetstidsschemat hållas på lämplig plats tillgängligt för arbetstagarna. Enligt 20 b § arbetstidslagen skall ett arbetstidsschema för skiftarbete och periodarbete göras känt för arbetstagarna i god tid, dock minst en vecka innan den tidsperiod som anges i schemat börjar. Stadgandet gäller både arbetstidsscheman som skall göras upp för att jämna ut arbetstiden och ett sådant arbetstidsschema som avses i 20 § 1 mom. I dagarbete skall dessa scheman finnas till påseende för arbetstagarna i så god tid som det i den aktuella konkreta situationen är möjligt med beaktande av förhållandena (TN 1091—80). Som en yttersta tidsgräns kan dock i brist på ett exakt stadgande betraktas tidpunkten för när

det sista arbetsskiftet enligt föregående schema slutar.

Arbetstidsschemat är bindande så till vida att undantag från den arbetstid som fastställts där kan göras endast med arbetstagarens samtycke (TN 341—54 och 810—67). Även enligt 20 b § arbetstidslagen får arbetstidsschemat ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Som vägande skäl kan betraktas överraskande omständigheter, t.ex. arbetstagarnas oförutsebara frånvaro. Smärre ändringar kan även vara möjliga inom ramen för arbetsledarrätten.

Enligt 3 § 5 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor får arbetstidsschemat endast av tvingande och vid tiden för utarbetandet av schemat okända skäl upphävas under pågående utjämningsperiod förutsatt att utjämnningen av arbetstiden per vecka till i medeltal 40 timmar inte längre är möjlig inom ramen för det uppgjorda arbetstidsschemat. Arbetsgivaren är på begäran skyldig att ge en utredning över de arbetstimmar som utförts medan det upphävda arbetstidsschemat var gällande. Eventuellt övertidsarbete ersätts enligt 7 § 3 mom. Av en förteckning över arbetstimmarna enligt 12 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor skall framgå när det regelbundna arbetet börjar och slutar samt tiden för måltider och raster. Skyldigheten att göra upp förteckningen är dock inte absolut: förteckningen skall göras upp när det med avseende på arbetets art är möjligt. När det gäller motorfordonsförare får arbetsgivaren enligt 12 § 2 mom. låta bli att göra upp förteckningen över arbetstimmar endast om undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd ger tillåtelse. Förteckningen över arbetstimmar skall enligt 12 c § oberoende av arbetstidsform göras känd för arbetstagarna minst en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Efter denna tid kan förteckningen ändras med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, om arbetsplatsens öppet-, besöks- eller betjäningstid är längre än arbetstagarens arbetstid.

I 14 § 1 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar förutsätts att arbetsgivaren gör upp ett arbetstidsschema när det med hänsyn till fastighetens användning eller arbetsarrangemangen är möjligt. I arbetstidsschemat

skall enligt lagrummet endast anges den ordinarie arbetsveckans längd. Även i 26 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom lantruket används termen "arbetstidsschema". I arbetstidsschemat skall anges när arbetet börjar och slutar samt tider för måltider och raster. Om det med beaktande av arbetets art är synnerligen svårt att göra upp ett sådant schema, kan befrielse från denna skyldighet på ansökan beviljas av undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd. Arbetstiden per vecka kan utjämnas till i genomsnitt 40 timmar genom att ett sådant arbetstidsschema som avses i 6 § 2 mom. används.

Enligt 20 § 2 mom. arbetstidslagen skall arbetsgivaren även föra förteckning över antalet arbetstimmar, över nöd- och övertidsarbete samt över förhöjd lön som betalats för dem. I förteckningen skall även antecknas söndagsarbete samt förhöjd lön som betalats för det. När det med en sådan arbetstagar i en ledande ställning eller arbetsledarställning som avses i 3 § 2 mom. har avtalats om att den förhöjda lönen betalas som månadsersättning, skall den uppskattade mängden övertids- och söndagsarbete per månad antecknas i förteckningen. I lagen finns inga detaljerade stadganden om i vilken form förteckningen skall föras. Det är väsentligt att alla nödvändiga uppgifter antecknas klart och är lättläsliga utan särskilda räkneoperationer. I förteckningen skall särskilt anges de timmar som överskrider den regelbundna arbetstiden per dygn och vecka och på basis av det skall det vara möjligt att konstatera om stadgandena om maximiantalet övertidstimmar under en två- eller treveckorsperiod samt under ett kalenderår har iakttagits (TN 819—67). Med dessa förutsättningar kan övertidsarbetet bokföras samtidigt som arbetstagarens övriga arbetstid och avlöning.

I lagen finns inte heller några särskilda stadganden om hur länge arbetsgivaren skall uppbevara förteckningen. Detta måste sålunda kritiseras med beaktande av stadgandena i 19 § arbetstidslagen om när rätten till övertidsersättning upphör att gälla.

Förteckningen skall enligt 20 § 3 mom. arbetstidslagen på anfordran uppvisas för inspektionsmyndigheten och arbetstagarnas förtroendeman; arbetstagaren eller av honom befullmäktigad person bör på anhållan ges skriftliga uppgifter om anteckningar i förteckningen. Enligt 11 § 1 mom. lagen om

tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) har arbetarskyddsfullmäktigen rätt att få förteckningen till påseende samt en avskrift av förteckningen.

Enligt 20 a § arbetstidslagen skall arbetsgivaren ge motorfordonsförare en individuell körjournal som uppgjorts i enlighet med ett formulär som fastställts av arbetarskyddsstyrelsen. Föraren är skyldig att i körjournalen införa de anteckningar som förutsätts där och att medföra den under körning. Körjournalen har till stor del ersatts av färdskrivare i lastbilar och bussar. Vägtrafiklagen (267/81) och -förordningen (182/82) samt förordningen om fordons konstruktion och utrustning (1256/92) innehåller bestämmelser om tvång att använda färdskrivare. Även i 12 § 3 och 4 mom. och 12 b § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 14 § 2 och 3 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 26 § 2 och 3 mom. lagen om arbetstiden inom lantruket ingår stadganden om förteckningar som arbetsgivaren skall föra.

Franläggning till påseende. I allmänhet innehåller arbetstidslagarna ett stadgande enligt vilket den aktuella lagen och verkställighetsbestämmelser som utfärdats med stöd av den samt eventuella undantagstillstånd som myndigheterna beviljat skall hållas tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen. Ofta förutsätter samma lagrum att arbetstidsschemat hålls tillgängligt.

Tid för talans väckande. Enligt 19 § arbetstidslagen, 13 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 24 § lagen om arbetstiden inom lantruket upphör rätten till ersättning för beredskap, veckovila, nöd- och övertidsarbete samt söndagsarbete att gälla, om inte talan väcks inom ett år från utgången av det kalenderår då rätten uppkom. I 13 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är motsvarande tidsfrist två år. För ersättning för nattarbete enligt 5 § 1 mom. lagen om arbetet i bagerier har inte stadgats någon särskild preskriptionstid.

När rätten till grunddelen för övertidsersättning upphört att gälla, har det i praktiken uppstått problem. Enligt 19 § arbetstidslagen har rätten till övertidsersättning enligt 17 § upphört att gälla, om inte talan väckts inom ett år från utgången av det kalenderår då rätten uppkom. När det gäller en arbetstagar med timlön gäller det endast när rätten till förhöjningsdelen upphör att gälla (TN

711—64 och HD 1977 I 3). Rätten till grunddelen upphör sålunda att gälla inom normal preskriptionstid, dvs. 10 år. När det gäller arbetstagare med månadslön har det åter ansetts att både rätten till grundlönen och förhöjningsdelen upphör att gälla inom den tid som avses i 19 § arbetstidslagen (HD 1966 II 89). Den korta preskriptionstiden i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor gäller inte den grundlön som ingår i övertidsersättningen utan endast förhöjningsdelen. Formuleringen av stadgandena om preskriptionstid i 12 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 24 § lagen om arbetstiden inom lantbruket motsvarar i fråga om övertidsersättningar 19 § arbetstidslagen. I lagen om arbetet i bagerier finns inget särskilt stadgande om preskriptionstid utan 19 § arbetstidslagen skall tillämpas på fordringar som grundar sig på den.

Straffbestämmelser. Straffbestämmelserna i arbetstidslagen ändrades i samband med att andra fasen av helhetsreformen av strafflagen (578/95) verkställdes. Därvid överfördes arbetstidslagens brottsrekvisit till strafflagen. Av 23 § arbetstidslagen återstod efter reformen en bestämmelse om arbetstidsförseelse. Enligt 23 § 1 mom. arbetstidslagen kan en arbetsgivare eller dennes ställföreträdare som uppsåtligt eller av försumlighet bryter mot andra stadganden i denna lag än stadgandena eller bestämmelserna om betalningsskyldighet, bokföring av arbetstid eller ställande till påseende dömas för arbetstidsförseelse till böter. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes ställföreträdare avgörs på basis av stadgandena i strafflagens 7 kap. 47 §.

Enligt 23 § 2 mom. arbetstidslagen döms också en motorfordonsförare som underlåter att göra stadgade anteckningar i kördagbok eller inte har kördagbok med sig under körning för arbetstidsbrott. I 47 kapitlet 2 § strafflagen stadgas om straff för försummande eller missbruk av arbetstidsbokföring eller för arbetstidsbrott som blivit begånget trots av arbetarskyddsmyndighet erhållna uppmaningar, direktiv eller förbud. Ändringar motsvarande dem som gjordes i arbetstidslagen i samband med strafflagsreformen har också gjorts i 15 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 30 § lagen om arbetstiden inom lantbruket, 10 § lagen om arbetet i bagerier och 17 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar.

Övervakningen av arbetstidslagstiftningen

och undantagstillstånd. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att arbetstidslagstiftningen iakttas. Arbetarskyddsmyndigheterna måste vid sin övervakning ta ställning både till frågorna inom vilka områden arbetstidslagarna skall tillämpas och även till övriga tolknings- och tillämpningsproblem.

Undantagstillståndssektionerna vid arbetarskyddsdistriktens arbetarskydds nämnder kan på ansökan bevilja arbetsgivaren tillstånd att avvika från vissa stadganden i arbetstidslagarna.

Rättegång. Tviste- och brottmål som gäller arbetstidslagstiftningen hör till de allmänna domstolarnas behörighet, utom om det är fråga om ett tvistemål som på grund av arbetstidslagstiftningen uppstått i ett offentlig-rättsligt arbetsförhållande, varvid ärendet skall avgöras i förvaltningsrättslig lagskipningsordning. Sakägare i tvistemål är parterna i arbetsförhållandet.

Forum för rättegångar i tvistemål bestäms enligt 10 kap. 1 eller 8 §§ RB. Processvägen i tvistemål som uppstått i offentlig-rättsliga arbetsförhållanden beror främst på om den som omfattas av arbetstidslagstiftningen är anställd hos staten eller kommunen eller ett kommunalförbund. Behörigt forum i tvistemål bestäms enligt 10 kap. 21 — 22 c §§ RB (708/91).

Arbetslagstiftningens tvingande natur

Arbetstidslagstiftningen är till största delen av tvingande natur. I arbetstidslagstiftningen ingår dock i någon mån stadganden på basis av vilka olika parter kan avvika från vissa stadganden. Avvikelsen kan ske antingen genom arbetsavtal, kollektivavtal för olika arbetsplatser eller kollektivavtal mellan riksomfattande organisationer.

Arbetsavtal. Möjligheterna att avvika från arrangemangen för den ordinarie arbetstiden refereras i avsnitt om den ordinarie arbetstiden. Utöver dessa kan de arbetstagare i ledande ställning och arbetsledare som avses i 3 § 2 mom. arbetstidslagen och de arbetsledare som avses i 4 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket med stöd av 17 § 8 mom. och 18 § 5 mom. arbetstidslagen och 21 § 1 mom. och 23 § 5 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket komma överens med arbetsgivaren om att den förhöjda lönen för övertidsarbete och söndagsarbete betalas som en fast månadserättning till ett approximativt belopp.

Med stöd av 7 § 5 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 10 § 5 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 20 § lagen om arbetstiden inom lantbruket kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att den förhöjda lönen för övertidsarbete skall bytas ut mot motsvarande förlängd fritid. Enligt lagen om arbetstiden inom lantbruket skall avtalet ingås innan övertidsarbetet påbörjas. Enligt de övriga nämnda lagarna kan avtalet även ingås i efterskott. Enligt alla de nämnda lagarna skall fritid som ges som övertidersättning ges och tas ut inom två månader efter att övertidsarbetet utfördes.

Enligt 10 § 5 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att fritiden ges senare. Enligt 9 § 2 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar kan en tid som motsvarar högst 18 veckovilotider med arbetstagarens samtycke överföras från den 32 veckor långa vintersäsongen till den 20 veckor långa vår- och sommarsäsongen. Med stöd av 9 § 4 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar kan en gårdskarl tillfälligt hållas i arbete under veckovilan, om han samtycker därtill.

Undantag från de stadganden som begränsar nattarbete i lagen om arbetstiden inom lantbruket kan göras med arbetstagarens samtycke. Med stöd av 15 § 1 mom. 6 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket får en arbetstagare om han samtycker hållas i arbete mellan klockan 22 och klockan 6 "i brådsående sånings- och skördearbete, i arbete som direkt ansluter sig till djurfödsel eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant arbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp".

Om arbetstagaren har fått en kortare veckovila än vad som stadgas i arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, lagen om arbetstiden för gårdskarlar och lagen om arbetstiden inom lantbruket skall han ges motsvarande fritid under den ordinarie arbetstiden. Å andra sidan ingår det i alla de nämnda lagarna ett stadgande enligt vilket fritid med arbetstagarens samtycke kan ersättas med en penningersättning. Enligt 20 b § arbetstidslagen, 12 c § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 27 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket får arbetsgivaren endast med arbetstagarens samtycke eller under lagstadgade förutsättningar ändra ett arbetstidsschema eller en förteckning över

arbetstimmarna som gjorts känt för arbetstagarerna.

Overtidsarbete samt inledande och avslutande arbeten förutsätter arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall också alltid ingå avtal om beredskap. Dessutom kan de med avvikelse från lagen avtala om när ett dygn eller ett helgdygn börjar, dock så att det ena alternativet ingår i lagen.

I arbetstidslagstiftningen ingår inget uttryckligt stadgande om när en vecka börjar. I utlåtande TN 26—47 som gäller arbetstidslagen konstaterar arbetsrådet att kalenderveckan gäller, om inte arbetsveckan enligt kollektivavtalet eller arbetsreglementet eller enligt hävdvunnen praxis på arbetsplatsen börjar vid någon annan tidpunkt än kalenderveckan. I utlåtande TN 1048—78 har åter ansetts att arbetsveckans längd bör följa ett avtal som med stöd av 5 § 4 mom. arbetstidslagen ingås om dygnets längd, oberoende av om det med stöd av 18 § 3 mom. har avtalats om att ett helgdygn är lika långt som ett arbetsdygn.

Arbetsplatsnivå. Med stöd av 16 § 4 mom. arbetstidslagen, 8 § 5 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 17 § 4 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket kan man genom ett kollektivavtal för en enskild arbetsplats komma överens om matrastens längd. Avtalsparter kan alla subjekt som kan ingå kollektivavtal vara, t.ex. arbetsgivaren och den lokala fackavdelningen. Matrasten får dock inte genom ett lokalt kollektivavtal fastställas att vara kortare än en halv timme eller strida mot bestämmelserna i ett kollektivavtal som ingåtts mellan de riksfattande arbetsmarknadsorganisationerna.

I övrigt ger arbetstidslagstiftningens stadganden inte rätt att ingå avtal på arbetsplatsnivå. Det är sedan en annan sak att vissa kollektivavtal på förbunds nivå innehåller bestämmelser som ger lokala parter rätt att lokalt ingå avtal med avvikelse från lagen.

Förbunds nivå. Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar, vilkas verksamhetsområde omfattar hela landet, har rätt att genom kollektivavtal avvika från stadganden som i övrigt är tvingande och minska arbetstagarernas lagstadgade förmåner. Enligt arbetstidslagen, lagen om arbetet i bagerier, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, lagen om arbetstiden för gårdskarlar och lagen om arbetstiden inom lantbruket skall parterna i ett kollektivavtal alltså på ett eller

annat sätt i allmänhet vara föreningar, vilkas ordinarie verksamhetsområde omfattar hela landet. Det regionala tillämpningsområdet för det kollektivavtal som skall ingås kan t.ex. vara begränsat till ett företag.

Enligt 19 a § arbetstidslagen, 5 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 19 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 25 § lagen om arbetstiden inom lantbruket har kommunala arbetsmarknadsverket och kyrkans avtalsdelegation samma behörighet som riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer. Dessa har dessutom rätt att delegera sin rätt att ingå avtal till lokalmyndigheter som lyder under dem. Delegeringen skall även grunda sig på stadgandena i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70) och lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans kollektivavtal (968/74). Lokala arbets-, tjänste- eller funktionärskollektivavtal ingås då med den behöriga löntagarföreningen. Statens arbetsmarknadsverk har samma kompetens som de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationerna när det ingår tjänstekollektivavtal. Statens ämbetsverk och inrättningar har direkt med stöd av lagen behörighet att avvika från stadgandena i nämnda arbetstidslagar genom kollektivavtal som ingås med enskilda ämbetsverk eller inrättningar. I lagen om arbetet i bagerier finns inga normer som ger offentliga samfund rätt att ingå avtal. Bageriprodukter kan tillverkas i inrättningar som upprätthålls av offentliga samfund och då skall stadgandena i lagen om arbetet i bagerier tillämpas på arbetet.

Enligt 27 § 21 punkten självstyrelselagen för Åland (1144/91) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om "arbetsrätt". Arbetstidslagstiftningen skall sålunda åtminstone i arbetsförhållanden iaktas som sådan på Åland. Arbetsmarknadsorganisationer inom den privata sektorn har givetvis ovan beskrivna behörighet att genom kollektivavtal avvika från arbetstidslagstiftningen även i landskapet Åland. Däremot är Ålands landskapsstyrelses och Ålands avtalsdelegations ställning oklar på den här punkten. Åtminstone nämns inte dessa arbetsmarknadsmyndigheter i de ovan nämnda stadgandena som ger rätt att ingå avtal.

Behörighetens objektiva omfattning. Genom arbets- och tjänstekollektivavtal är det möjligt att enligt 7 § 1 mom. arbetstidslagen, 5 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 4 § lagen om arbets-

tiden för gårdskarlar och 8 § lagen om arbetstiden inom lantbruket avvika ganska långt från stadgandena om den ordinarie arbetstiden. I alla lagar har dock uppställts vissa gränser för behörigheten. Enligt arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och lagen om arbetstiden inom lantbruket får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt inte överskrida 40 timmar i veckan. I lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor har rätten att ingå avtal dessutom begränsats så att arbetstiden inte får överskrida 10 timmar om dygnet eller 48 timmar under någon som helst kalendervecka. Enligt lagen om arbetstiden för gårdskarlar får den avtalsbaserade genomsnittliga arbetstiden inte överskrida 42,5 timmar.

Det finns inget uttryckligt stadgande om utjämningsperioden för den ordinarie arbetstiden. Längsta möjliga utjämningsperiod är ett kalenderår. Arbetsrådet har i sitt utlåtande TN 1252—90 ansett att åtminstone i den arbetstidsform som avses i 6 § arbetstidslagen kan en avtalsbaserad utjämningsperiod utan begränsningar utsträcka sig till två kalenderår efter varandra, om det i ett arbetstidsschema som grundar sig på ett arbets- eller tjänstekollektivavtal är möjligt att klarlägga övertidsarbetets omfattning under varje kalenderår. Om detta inte är möjligt, får utjämningsperioden överskrida eller underskrida ett kalenderårsskifte med endast en kalender- eller arbetsvecka.

Om förhöjd lön för övertidsarbete kan överenskommas ganska långt enligt 17 § 9 mom. arbetstidslagen, 7 § 9 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 10 § 7 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 21 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket. I dessa lagrum stadgas inga som helst minimigränser för rätten att ingå avtal. Varken i arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor eller lagen om arbetstiden inom lantbruket finns någon sådan kvalificerande norm för rätten att ingå avtal med stöd av vilken det skulle vara möjligt att ingå avtal om förhöjd lön för söndagsarbete. I 11 § 4 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar har däremot inte uppställts några gränser för rätten att ingå avtal.

Enligt arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och lagen om arbetstiden inom lantbruket kan man genom arbets- eller tjänstekollektivavtal

komma överens om nattarbete samt avlösnings och ändrade skift med avvikelse från lagen. Dessutom är det möjligt att med stöd av 14 § 2 mom. arbetstidslagen och 11 § 3 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor avtala om att periodarbete får omfatta fler än fem arbetsskift efter varandra. Med stöd av 16 b § 2 mom. arbetstidslagen kan stadgas om minimilängden på dygnsvila för periodarbetare. Med stöd av 5 § 2 mom. lagen om arbetet i bagerier kan man genom riksomfattande kollektivavtal komma överens om lön som är förhöjd med minst 100 procent för nattarbete och därmed avvika från stadgandena i 1 mom. Med stöd av 9 § 6 mom. lagen om arbetstiden för gårdskarlar är det möjligt att genom arbets- och tjänstekollektivavtal avvika från alla stadganden om veckovila i paragrafen. Med stöd av 16 § 2 mom. 4 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket kan undantag göras från stadgandena om veckovila i ett arbete, som berörs av ett sådant kollektivavtal som avses i 8 §.

Med stöd av 20 b § 2 mom. arbetstidslagen, 12 c § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 27 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket kan med avvikelse från lagen överenskomma om delgivningen av arbetstidsschemat och förteckningen över arbetstimmarna och om dess bindande verkan. Dessutom är det möjligt att med stöd av 12 a § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor överenskomma om arbetsgivarens skyldighet att göra upp en förteckning över arbetstimmarna. Enligt 20 c § lagen om arbetstid kan man dock genom riksomfattande arbets- och tjänstekollektivavtal avtala om undantagsförfarande för motorfordonsförare beträffande i lag föreskriven skyldighet att uppgöra arbetstidsschema.

Behörighetens subjektiva omfattning. Enligt 4 § 2 mom. lagen om kollektivavtal (436/46) är en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal skyldig att även tillämpa kollektivavtalsbestämmelserna på sådana arbetstagares arbetsförhållanden som på grund av att de inte är avtalspart eller är medlemmar i en annan arbetstagarförening inte är bundna till detta kollektivavtal. Med stöd av 4 § 3 mom. lagen om kollektivavtal kan undantag från detta göras genom kollektivavtal. En arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal är bunden vid ett kollektivavtal får inte på sådana arbetstaga-

res arbetsförhållanden som inte är bundna till samma kollektivavtal med stöd av lagen om kollektivavtal utan särskilda stadganden tillämpa kollektivavtalsbestämmelser som med stöd av ett halvtvingande stadgande och med avvikelse från lagen träffats till nackdel för arbetstagarna. Därför stadgas det uttryckligen i 7 § 1 mom. arbetstidslagen, 5 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 4 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 8 § lagen om arbetstiden inom lantbruket att en arbetsgivare som med stöd av lagen om kollektivavtal är bunden vid ett kollektivavtal får eller skall tillämpa bestämmelser som avviker från lagen i den omfattning som han enligt 4 § lagen om kollektivavtal skall iakttä kollektivavtalet. I lagen om arbetet i bagerier ingår inga stadganden om arbetsgivarens rätt att tillämpa de aktuella kollektivavtalsbestämmelserna på sådana arbetstagares arbetsförhållanden som står utanför kollektivavtalet.

Efterverkning. Sedan ett kollektivavtal upphört att gälla skall åtminstone dess villkor för arbetsavtal tillämpas tills ett nytt kollektivavtal ingås. Efterverkningen av kollektivavtalsbestämmelser grundar sig juridiskt på en norm som gäller uppfyllande av arbetsavtal. Bl.a. kollektivavtalsbestämmelser som avviker från arbetstidslagstiftningen och har ingåtts till nackdel för arbetstagarna får inte iakttas sedan kollektivavtalet upphört att gälla. Då det å andra sidan har ansetts vara oändamålsenligt att byta ut normerna för den i allmänhet korta period då inget kollektivavtal är i kraft, har det i vissa sådana normer i arbetslagstiftningen som ger arbetsmarknadsorganisationerna rätt att ingå avtal tagits in ett stadgande enligt vilket det genom arbetsavtal kan avtalas om att man sedan ett kollektivavtal upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft alltså kan tillämpa sådana kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen i samma utsträckning som medan kollektivavtalet var i kraft. Det är således inte fråga om en allmän efterverkning utan om ett arrangemang som grundar sig på ett arbetsavtalsvillkor som träffats med stöd av ett särskilt stadgande i lagen. I arbetsavtal skall ingå ett uttryckligt stadgande om att kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen till nackdel för arbetstagarna skall iakttas när inget kollektivavtal är i kraft, oberoende av om arbetsavtalet har ingåtts medan kollektivavtalet var i kraft eller först sedan det upphört

att gälla (HD 1975 II 73).

Bland arbetstidslagarna är det bara 5 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor som innehåller ett stadgande om att kollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen får iakttas medan inget kollektivavtal är i kraft, om man genom arbetsavtal har kommit överens om saken. Sålunda får inte kollektivavtalsbestämmelser som avviker från arbetstidslagen, lagen om arbetstiden för gårdskarlar, lagen om arbetstiden inom lantbruket och lagen om arbetet i bagerier inte, åtminstone i princip, tillämpas om inget kollektivavtal är i kraft.

I arbetstidslagstiftningen beaktas inte alla att offentliga samfund inte har någon juridisk möjlighet att med enskilda tjänstemän ingå avtal om att tjänstekollektivavtalsbestämmelser som avviker från lagen skall iakttas när inget kollektivavtal är i kraft. Å andra sidan behövs detta inte heller, eftersom bestämmelser som iakttas i arbetsförhållanden som omfattas av tjänstekollektivavtal enligt uttryckliga stadganden i tjänstekollektivlagarna har efterverkningar.

Rättsverkan och påföljdssystem. En bestämmelse i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal, genom vilken undantag på basis av och inom ramen för ett stadgande som berättigar därtill har gjorts från ett tvingande stadgande i lagen, åsidosätter det aktuella stadgandet. Detta påverkar påföljdssystemet, övervakningsmekanismerna och rättegångsordningen. Avtalsvillkoren hör till arbetsdomstolens uteslutande behörighet. Övervakningen av hur de iakttas hör inte till arbetarskyddsmyndigheterna utan till kollektivavtalsparterna och de samfund som är bundna vid avtalet. Påföljder av brott mot villkoren är endast sådana sanktioner som avses i arbets- och tjänstekollektivlagstiftningen. T.ex. de kriminaliseringar som är karaktäristiska för arbetstidslagstiftningen åsidosätts till de delar avtal har ingåtts om materiella arbetsfrågor.

2.2. Tillämpnings- och avtalspraxis

I arbets- och tjänstekollektivavtalen finns en ansevärd mängd bestämmelser om arbetstid. De gäller bl.a. arbetstidsregleringar och ersättningar som ansluter sig till arbetstiden. Bestämmelserna är mycket olika och specificerade i fråga om innehåll och syfte.

I synnerhet bestämmelserna om arbetstids-

regleringar är viktiga för målen i regeringens proposition. Bestämmelser om arbetstidsregleringar kan delas in i tre grupper. En del av i synnerhet de äldre bestämmelserna begränsar arbetstidsregleringarna snävare än lagen. De grundar sig bl.a. på arbetstidsavtal som ingåtts i samband med revideringen av arbetstidslagen 1965 och gäller t.ex. femdagarsvecka och utjämningsperioden för genomsnittlig arbetstid. Vissa bestämmelser upprepar endast lagens innehåll eller hänvisar till den. En stor del av normerna i arbetstidslagstiftningen skall givetvis iakttas i arbetsförhållanden även på den grund att ingenting har avtalats om dem i arbets- eller tjänstekollektivavtal. En betydande del av i synnerhet de kollektivavtal som godkänts under de senaste åren möjliggör mångsidigare arbetstidsregleringar än lagen. De bestämmelser i olika kollektivavtal som tillåter lokala avtal avviker i praktiken i någon mån från varandra beträffande gränserna för avtalets innehåll och sättet av uppnå avtal.

I Finland har man under de senaste åren också prövat nya sätt att reglera arbetstiden. I detta skede finns ännu inga undersökningar att tillgå om dessa arbetstidsregleringar.

2.3. Internationell utveckling

Allmänt

Den internationella utvecklingen i arbetsfrågor har i synnerhet präglats av ökande flexibla arbetstidsarrangemang. Vid sidan av de flexibla arbetstidsarrangemangen har de allt kortare arbetstiderna varit ett annat utmärkande drag. Dessa två företeelser har i flera fall anslutit sig till varandra.

Genom flexibla arbetstider har man strävat efter att tillfredsställa såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Med hjälp av flexibla arbetstider har arbetsgivarna försökt anpassa arbetstiderna till dag-, vecko- eller säsongfluktuationer. Med hjälp av flexibla arbetstider har man också eftersträvat en förlängning av företagets drifts- och öppet-hållningstider. Ur arbetstagarsynvinkel har man genom flexibla arbetstider strävat att erbjuda bättre möjligheter att sammanjämka familjeförsörjningsplikter eller studier och förvärvsarbete. Detta sammanjämkande har underlättats närmast genom olika ledigheter som beviljats av sociala skäl, genom förkortad arbetstid eller genom arbetstider som förlagts till exceptionella tider i dygnet eller

veckan.

Arbetsiderna har gjorts flexibla såväl genom lagstiftning som genom avtal på företags- eller branschnivå. I flera europeiska länder har man stiftat eller håller man på att stifta nya lagar om arbetstider, som tillåter längre arbetstider per dygn och vecka än tidigare och ger större möjligheter att tillämpa genomsnittliga arbetstider samt att låta utföra veckosluts-, natt- eller söndagsarbete. Man har också eftersträvat större flexibilitet genom att tillåta att kollektivavtal på företags- eller branschnivå avviker från lagen. Förändringarna har motiverats närmast med sysselsättningsaspekter samt förkortning av arbetstiden.

Särskilt i Centraleuropa har man experimenterat med mångskiftande arbetstidsarrangemang på företagsnivå. Bland dessa kan nämnas t.ex. 4-dagarsarbetsveckan, 10 och 12 timmars skiftarbete, veckoslutsarbete, genomsnittlig arbetstid, flexibel arbetstid, roterande ledigheter, kontinuerligt nattarbete, flytande arbetstid, deltidarbete och delat arbete d.v.s. "job sharing". Inom många företag har flera av de nämnda modellerna testats samtidigt.

Erfarenheterna av de ovan skildrade arrangemangen på företagsnivå har ofta varit positiva. De har hjälpt företagen att anpassa sig till konkurrensläget och säsongfluktuationerna samt den förkortning av arbetstiden. Arbetstagarnas motivation och arbetsandan har förbättrats och man har kunnat erbjuda arbetstagarna mångsidigare arbetstidsalternativ än tidigare. Å andra sidan har en del arbetstagare upplevt anpassningen till i synnerhet nattarbete och veckoslutsarbete samt långa arbetstider per dygn som svår.

Arbetsmarknadsparterna har förhållit sig på olika sätt till de flexibla arbetstiderna. Arbetsgivarorganisationerna har pläderat för ökad flexibilitet framför allt av konkurrensskäl. De skulle vilja avlägsna begränsningarna rörande natt-, skift- och veckoslutsarbete. Separerandet av de individuella arbetstiderna från produktions- och driftstiderna i syfte att öka produktiviteten uppfattas som en central aspekt. Löntagarorganisationerna har gjort skillnad på de flexibla arbetstiderna som anses kunna vara till nytta även för arbetstagarna, och raserandet av skyddsbestämmelserna, vilket uppfattas som stridande mot arbetstagarnas behov av skydd. Arbetstagarorganisationerna har motiverat ökandet av arbetstagarnas flexibilitetsmöjligheter med

arbetstagarnas behov att i olika livssituationer reglera sina arbetstider på ett mer flexibelt sätt än i dag.

Rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Europeiska gemenskapens råd utfärdade den 23 november 1993 ett direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EEG), nedan *arbetstidsdirektivet*. Direktivet utgår i juridiskt hänseende från artikel 118 a i fördraget om grundande av Europeiska gemenskapen. Direktivet innehåller bestämmelser om minimivillkoren rörande arbetstider. Enligt direktivets ingress borde man vid verkställande av dess bestämmelser eftersträva koordinering av medlemsländernas lagstiftning, så att nivån på de redan existerande nationella stadgandena blir beaktad då lagstiftningsåtgärder vidtas. Direktivet blir förpliktande för medlemsländerna den 23 november 1996.

Tillämpningsområdet för arbetstidsdirektivet avgörs bland annat av vidtagandet av sådana åtgärder som befrämjar förbättrandet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i enlighet med tillämpningsområdet för rådets direktiv (89/391/EEG), nedan *ramdirektivet för arbetarskydd*. Enligt arbetarskyddets ramedirektiv 2 artikeln tillämpas direktivet inom alla offentliga och privata verksamhetsområden, dock inte inom vissa offentlig specialtjänster, som försvarsmakten eller polisstyrkorna eller vissa specialfunktioner inom befolkningsskyddet, vars särdrag oundvikligen står i strid med detta direktiv.

Arbetsstidsdirektivets syfte är att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa genom fastställande av vissa minimikrav på regleringen av arbetstiden. Direktivet tillämpas på arbete såväl inom den enskilda som den offentliga sektorn. Direktivet tillämpas dock inte på flyg-, järnvägs-, sjö-, flod- och in-sjötrafiken, havsfisket, övrigt arbete till havs och inte på läkarnas praktiserande. I direktivet har också givits möjlighet att avvika från vissa artiklar inom där separat angivna branscher eller arbeten.

I direktivet definieras arbetstiden som en tidsperiod då arbetstagaren utför arbete, kan disponeras av arbetsgivaren och utför sina uppgifter i enlighet med nationell lagstiftning. Den tid som inte är arbetstid har definierats som vilotid. Nattetid är enligt direktivet en period av sju timmar som innehåller

perioden mellan klockan 24 och klockan 5. Som nattarbetare definieras arbetstagare som arbetar minst tre timmar av sin dygnsarbets-tid nattetid eller arbetar en del av sin årliga arbetstid nattetid på ett sätt som är fastslaget eller stadgat i nationell lagstiftning eller genom nationella kollektivavtal. Enligt direktivet är det fråga om skiftarbete då arbetet är reglerat i skift så att arbetstagarna avlöser varandra på samma arbetspunkt i enlighet med ett bestämt arbetsskiftsförteckning.

I direktivets 3 artikel stadgas om en minimivilotid per dygn. Enligt direktivet skall arbetstagaren ges minst 11 timmar vilotid per varje 24 timmars period. Om arbetstagarens arbetsdag är längre än sex timmar bör han enligt 4 artikeln under arbetets lopp beviljas en rast. Rastens längd och förutsättningarna för dess erhållande bör stadfastas i kollektivavtal eller nationell lagstiftning. Enligt direktivets 5 artikel har arbetstagaren dessutom rätt till minst 24 timmars oavbruten vilotid för varje sju dagars period. Till veckovilan bör också fogas 11 timmar per dygn i vilotid. Man kan dock stadga om en minimivilotid på 24 timmar, ifall faktiska, tekniska skäl eller arbetsarrangemanget kräver det. På nationell nivå kan maximiperioden mellan veckovila (jämförelseperioden) fastställas till högst 14 dagar.

I direktivets 6 artikel stadgas om maximal veckoarbetstid. Genomsnittsarbetstiden under varje sjudagarsperiod — inklusive övertidsarbete — får vara högst 48 timmar. De arbetstagare som utför nattarbete kan enligt 8 artikeln i genomsnitt ha en regelbunden maximiarbets-tid på högst åtta timmar under en 24 timmars period. Som jämförelseperiod för maximiarbetstiden veckovis kan på nationell nivå stadgas högst fyra månader. På basis av direktivets 17 artikel kan jämförelseperioden dock stadgas på nationell nivå till högst sex månader. Genom kollektivavtal kan man dessutom komma överens om en referensperiod på högst 12 månader ifall det är motiverat av objektiva eller tekniska skäl eller av skäl som ansluter sig till arbetsarrangemanget.

I direktivets 9 artikel förutsätts att arbetstagare som utför nattarbete skall få genomgå en avgiftsfri hälsoundersökning innan de övergår till nattarbete och därefter med jämna mellanrum. Arbetstagare som lider av men för hälsan på grund av nattarbete skall om möjligt överföras till lämpligt dagarbete. Direktivet förutsätter att man i skiftarrange-

mangen bör beakta bl.a. de krav som ansluter sig till hälsa och säkerhet. I direktivets 13 artikel om arbetstidsarrangemang stadgas dessutom att man vid genomförande av arbetstidsarrangemang bör beakta arbetstagarens personliga egenskaper, så att arbetet skulle kunna avpassas enligt arbetstagaren.

På nationell nivå kan man avvika från direktivets bestämmelser om daglig vilotid, beviljande av raster under arbete, veckovilotid, nattarbets längd och jämförelseperioder inom de branscher som nämns i artikel 17 och i arbeten som definieras i sistnämnda artikel på i artikeln nämnda grunder. Dyliga branscher är t.ex. säkerhets- och övervakningsverksamhet som förutsätter kontinuerlig närvaro i syfte att skydda egendom eller personer, sådana funktioner, vilka alla förutsätter kontinuerligt arbete inom sjukhus, internat och fängelser, hamnar och flygfält samt serviceuppgifter inom tidningspress, radio, television, filmproduktion, post- och tele-tjänst, sjuktransporter, brand- och befolkningskydd. Undantag kan också stadgas inom produktionen, överföringen och distributionen av gas, vatten och elektricitet samt inom insamling och brännande av hushållsavfall. Industribranscher där arbetet av tekniska skäl inte kan avbrytas, forsknings- och utvecklingsverksamhet samt lantbruk och turism under rusningstid kan även lämnas utanför tillämpningen av de ovan nämnda artiklarna. Avvikelser från bestämmelserna i nämnda direktiv är också möjliga om avståndet mellan arbetstagarens arbetsplats och hans boningsort är stort eller arbetstagarens arbetsplatser befinner sig på långt avstånd från varandra. I direktivets 17 artikel har dessutom definierats tre grupper, vars arbets- och tjänsteförhållanden inte behöver följa direktivets bestämmelser om maximiarbets-tid. Dyliga grupper är personer i ledande ställning eller personer med självständig beslutanderätt, arbetsgivares familjemedlemmar samt arbetstagare som utför religiösa förrättningar i kyrkor och religiösa samfund.

Enligt direktivet är det möjligt att avvika från artiklarna genom kollektivavtal eller genom nationella eller regionala avtal mellan arbetsmarknadsparterna.

Enligt direktivets 18 artikel punkt 1 b kan medlemsstat låta bli att tillämpa direktivets 6 artikel om maximiarbets-tid, ifall de allmänna principerna om skydd av arbetstagares säkerhet och hälsa garanteras. Dessutom förutsätts ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare

utan att samtycka till det arbetar mer än i genomsnitt 48 timmar under en period av sju dagar räknat från ett genomsnittsvärde under en fyra månader lång utjämningsperiod.

I Finland bygger arbetsrätten rätt långt på principer som beaktar arbetarskyddet. Även regleringen av arbetstider i sin helhet, normer på lagnivå och bestämmelser i arbetsavtal tillförsäkrar arbetstagaren en sådan skyddsnivå, som tillämpningen av direktivets 18 artikel punkt 1 b förutsätter.

Enligt förslaget till arbetstidslag består arbetstagarens totala arbetstid av regelbunden arbetstid, mertidsarbete och övertidsarbete. För utförande av arbetstimmar utöver den regelbundna arbetstiden erfordras arbetstagarens samtycke, och utgångspunkten är att arbetstagaren bara kan ge detta samtycke separat för var och en arbetssituation. Enligt bestämmelserna om utjämningschema för arbetstiden och arbetsskiftsförteckning bör arbetsgivaren på sätt som förutsätts i direktivet föra arbetstidsbok över arbetstagarens alla övertidstimmar. Förslaget till arbetstidslag innehåller också stadganden om dygnsvila och vilotid per vecka för arbetstagare samt arbetstagares rätt till ersättande vilotider i situationer där arbetstagaren inte kan räkna till godo stadgade vilotider som lagen tillförsäkrar honom.

I Finland har kollektivavtalsbestämmelserna en viktig roll inom regleringen av arbetsvillkoren vid sidan av stadganden på lagnivå. Bestämmelserna om de arbetstider som bör tillämpas i arbetstagares arbetsförhållande är typiska villkor som man kommer överens om i kollektivavtal. Med beaktande av ordningen för fastställande av arbetsförhållandes villkor kan de villkor som man kommit överens om i kollektivavtal inte på subjektiv nivå avvika till arbetstagares nackdel från de fördelar som garanterats i arbetstidslagstiftningen, förutom då i arbetstidslagstiftningen separat stadgats om en sådan möjlighet. Med beaktande av de riksomfattande arbetsmarknadsorganisationernas ställning vid överenskommande om villkoren i arbetsförhållande, garanterar möjligheten för nämnda organisationer att ingå avtal att avtalsparternas likställdhet i avtalsituationer förverkligas.

Regeringen anser att det finländska systemet för reglering av arbetsvillkor tryggar arbetarskyddet på det sätt som förutsätts i arbetarskyddsdirektivets artikel 18 punkt 1 b

även i de situationer där arbetstagarens totala arbetstid överstiger 48 timmar i veckan.

Internationella arbetsorganisationens konventioner om arbetstid

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog 1990 en konvention nr 171 om nattarbete. Enligt konventionen har arbetstagare som utför nattarbete rätt till en avgiftsfri hälsoundersökning innan han övergår till nattarbete och därefter med jämna mellanrum. Arbetstagare som av hälsoskäl inte lämpar sig för nattarbete skall om möjligt överföras till sådant arbete som de kan utföra. Konventionen innehåller dessutom specialstadganden om skydd mot nattarbete för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn. Finland har inte ratificerat konventionen.

Inom ILO godkändes 1994 konventionen nr 175 om deltidarbete och kompletterande rekommendationen nr 182. Regeringen gav den 18 december 1995 en proposition om godkännande av nämnda konvention. Konventionens syfte är att tillförsäkra arbetstagarerna likställd ställning och behandling beträffande arbetsförhållandets villkor, arbetarskydd- och hälsovård, förmåner inom socialskyddet samt förhandlings- och organiseringsrätten med de heltidsanställda arbetstagarerna. Konventionen innehåller inga egentliga bestämmelser om arbetstid.

3. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

3.1. Mål och medel

Regleringen av arbetstider har blivit en väsentlig del av de normer som stadgats till skydd för arbetstagarerna. Lagen från 1917 om åtta timmars arbetstid (103/17) är historiskt sett en av de viktigaste lagarna som gäller skydd av arbetstagare. Den grundläggande utgångspunkten kan även i gällande lagar om arbetstid anses vara att oskäligt långa arbetstider skall begränsas.

När det gäller arbetstidslagstiftningen har det under de senaste årtiondena dock uppenerat sig nya slags behov som framför allt beror på sådana ändringar i procedurerna i näringslivet och samhälle som inverkar på företagets verksamhetsförutsättningar. Gällande lagstiftning som koncentrerar sig på en

reglering av arbetstidens längd motsvarar inte längre till alla delar dessa behov.

Därför har arbetsgivarna och deras organisationer föreslagit att gällande arbetstidslagstiftning skall ändras. I synnerhet har gällande lagstiftning kritiserats för att den är osmidig och ger bristfälliga möjligheter till att ingå lokala avtal om arbetstidsarrangemang utan fullmakt i ett rikstäckande kollektivavtal. Behovet av en smidigare lagstiftning har först och främst motiverats med att företagens metoder förändrats. För företagen är det allt viktigare att kunna anpassa sig till den hårdnande konkurrensen som bl.a. förutsätter förmåga att reagera snabbt på förändrade förhållanden och produktionsbehov. Allt större kapital binds till maskiner och anordningar i företagen. Detta har lett till strävan att öka maskinernas och anordningarnas driftstider så mycket som möjligt. Samtidigt har den årliga arbetstidens längd dock hela tiden förkortats. Dessa två motstridiga utvecklingstrender har väckt ett behov hos företagen att skilja åt driftstider och arbetstider. Betydelsen av olika slags service har klart ökat i samhället. Konsumenterna förutsätter att servicen skall vara tillgänglig under så stor del av dygnet och veckan som möjligt. Denna trend återspeglar sig bl.a. i behoven i fråga om förläggningen av arbetstiden per vecka i synnerhet inom serviceinriktade företag och enheter inom den offentliga förvaltningen.

De ovan beskrivna utvecklingstrender som påverkar arbetsgivarnas verksamhet förutsätter att det finns möjligheter till flexibla arbetstidsarrangemang. Behoven av flexibilitet kan beroende på situationen vara ganska olika. Flexibiliteten kan t.ex. vara att arbetstiderna varierar under en lång period på grund av säsongvariationer. Det kan å andra sidan lika väl gälla arbetstider som på grund av en plötslig ökning i arbetsmängden är längre under en kortare tid. Med flexibilitet kan även avses ovanliga lösningar på förläggningen av arbetstiden per dygn eller vecka.

Även arbetstagarnas önskemål om mångsidiga och individuella arbetstider har ökat. Önskemålen beträffande arbetstider varierar från arbetstagare till arbetstagare beroende på livssituation. T.ex. familjeförsörjningsplikter, studier, åldrande och hälsoskäl kan föranleda behov av arbetstidsregleringar som avviker från det normala. Även arbetstagarnas behov av flexibilitet är olika beroende

på situation. De kan t.ex. gälla arbetstidens längd eller förläggningen av arbetstiden per dygn och vecka. Behov av arbetstidsarrangemang som är förknippade med olika livssituationer kan även vara ganska långvariga. Å andra sidan har arbetstagarna även då och då behov att reglera sina arbetstider av personliga skäl. Möjligheten för en arbetstagare att när han blir anställd och medan arbetsförhållandet pågår kunna välja det lämpligaste alternativet bland de olika arbetstidsalternativ som tillämpas i företaget har betraktats som ett eftersträvansvärt arrangemang. Ett dylikt arrangemang har dock i praktiken varit möjligt endast på stora arbetsplatser. Arbetstagarna har även önskat fler påverkningsmöjligheter när beslut om arbetstider fattas. Detta innebär att arbetstagarna har rätt att förutsätta att sociala och personliga skäl beaktas i arbetstidsarrangemangen samt att medbestämmanderätten utvidgas. Dessa önskemål är svåra att samordna med krav på flexibilitet som utgår från produktionsbehov och med arbetsgivarens arbetsledarrätt.

Gällande arbetstidslagstiftning är ytterst oenhetlig. Många branscher har sina egna lagar som reglerar arbetstiden och som till vissa delar avviker från varandra. I flera fall finns det inte längre tillräckliga grunder som berättigar dessa skillnader. Oenhetligheten i lagstiftningen försvårar tillämpningen av lagarna och kan utan grund försätta arbetstagarna i en ojämlig ställning i vissa situationer. Vid tillämpningen av arbetstidslagarna har även framkommit vissa missförhållanden och brister. De har bl.a. föranletts av det stora antalet lagar om arbetstid och den bristfälliga samordningen av arbetstidslagstiftningen och övrig lagstiftning i vissa situationer. Rättspraxis har dessutom blivit oklar och t.o.m. inkonsekvent i fråga om vissa stadganden. Lagförslaget förenhetligar samt förtydligar och förenklar arbetstidslagstiftningen så att tolkningen av den nya lagen skall vara så entydig som möjligt.

Regeringen har även utrett den internationella utvecklingen i fråga om arbetstidslagstiftning och -regleringar samt EG:s normer om arbetstidsreglering. I lagförslaget har beaktats de behov och verkningar som dessa faktorer föranleder i vår lagstiftning.

3.2. Centrala förslag

Syftet med lagförslaget är att utveckla

möjligheterna till flexibla arbetstider. Uppdelningen av övertidsarbete i övertidsarbete per dygn och per vecka vid beräkning av maximiovertid har slopats och stadgandena om flexibel arbetstid har gjorts mera omfattande.

Enligt lagförslaget skall oorganiserad arbetsgivare ha rätt att ingå lokalt avtal om regelbunden arbetstid med arbetstagarparten utgående från de allmänt bindande bestämmelser i kollektivavtal som tillåter lokala avtal. I dessa situationer ges parterna i ett arbetsförhållande och deras representanter möjlighet att mångsidigare än tidigare komma överens om arbetstidsarrangemang där både arbetsgivarnas och arbetstagararnas behov kan beaktas.

Lagförslaget innehåller flera dispositiva stadganden. Den mest omfattande fullmakten att göra undantag har getts åt de rikstäckande arbetsmarknadsorganisationerna. De rikstäckande organisationerna kan enligt lagförslaget fritt avtala något annat bl.a. i fråga om hur den ordinarie arbetstiden skall ordnas, natt- och skiftarbete utföras samt om vilotider. I ett avtal mellan rikstäckande organisationer kan särskilda behov beträffande arbetstidsarrangemangen inom respektive bransch beaktas.

Möjligheterna att på basis av kollektivavtal ingå lokala avtal om regelbunden arbetstid förblir oförändrade. På arbetsplats där arbetsgivaren är oorganiserad, men skall iaktta bestämmelser i kollektivavtal av rikstäckande karaktär, kan man till skillnad från tidigare ingå lokalt avtal om reglering av arbetstid inom de ramor som fastställts i gällande kollektivavtal. Även i oorganiserat företag är de lokala avtalsparterna från arbetstagarpartens sida förtroendemän och om sådan inte blivit vald, annan av personalen vald representant eller alla de personer som tillhör samma personalgrupp. Enskild arbetstagarpart kan ingå dylikt avtal om regelbunden arbetstid med arbetsgivaren inom ramen för avtal som ingåtts eller i en tillsammans med förtroendemän, representant för personalgrupp eller de samlade företrädarna för en personalgrupp, eller då det på arbetsplatsen eller i en personalgrupp bara finns en arbetstagarpart.

Ifall annorlunda inte stadgats i kollektivavtal kan arbetstagarpart i enlighet med gällande arbetstidslagstiftning komma överens om reglering av regelbunden arbetstid med en kort utjämningsperiod.

Enligt förslaget skall maximiovertiden per

år begränsas till 250 timmar. På lokal nivå kan man dessutom komma överens om ytterligare 80 timmar övertid per år.

Arbetslagstiftningen har blivit klarare tack vare att de viktigaste lagarna som reglerar arbetstiden, utom sjöarbetstidslagen, lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande och lagen om arbetstiden inom försvarsmakten har slagits ihop till en lag och även sådana arbetstagar- och tjänstemannagrupper har inneslutits i dess tillämpningsområde som hittills åtminstone formellt har stått utanför arbetstidslagarna. Förslaget innebär en särskilt stor principiell ändring i arbetstidsarrangemangen för statstjänstemän och tjänsteinnehavare i kommuner och samkommuner samt tjänsteinnehavare inom kyrkan.

Enligt lagförslaget skall stadgandena om lagens tillämpningsområde beträffande personer i ledande ställning ändras så att de avviker från nu gällande lag. Enligt förslaget skall arbetstidslagen inte tillämpas på arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarpartens ställning i övrigt skall anses innebära att arbetstagarparten 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. Den föreslagna ändringen av tillämpningsområdet innebär inte en väsentlig förändring av det rådande läget. Regeringen har av tekniska, i lagens delaljmotivering närmare angivna skäl ansett det ändamålsenligt att ändra formulering av lagens tillämpningsområde beträffande de högre funktionärerna, dock inte med avsikt att utvidga antalet högre funktionärer som faller utanför lagens tillämpning. Eftersom man har befarat att de nya formuleringarna i lagen p.g.a. arbetsgivarnas tolkningsrätt skulle leda till en tolkning som lämnar ett större antal funktionärer utanför arbetstids-skyddet än regeringen avsett är det motiverat att regeringen följer tillämpningen av lagen i en för detta ändamål tillsatt arbetsgrupp enligt trepartsmodellen.

Enligt förslaget skall lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande ändras så att de tider då det är tillåtet att låta utföra arbete anpassas till definitionen av nattarbete i stadgandet om nattarbete i den föreslagna arbetstidslagen.

Formuleringar och tolkningar av stadganden som gett upphov till tolkningssvårigheter har dessutom förtydligats i lagförslaget

och dess motivering.

4. Propositionens verkningar

4.1. Ekonomiska verkningar

Propositionen kommer uppskattningsvis inte att ha några direkta ekonomiska verkningar.

4.2. Verkningar i fråga om organisation och personal

Propositionen kommer uppskattningsvis inte att ha några verkningar i fråga om organisation och personal på enskilda arbetsplatser eller inom den offentliga förvaltningen.

4.3. Verkningar i fråga om olika medborgargrupper ställning

Stadgandena om arbetstid och de kollektivavtal som ingås på basis av dessa stadganden påverkar i betydande utsträckning den yrkesarbetande befolkningens tidsanvändningsrytm. Utgångspunkten för lagförslaget är att stadgandena behandlar olika branscher och olika arbetstagargrupper på samma sätt. Å andra sidan har man genom stadgandena i förslagets 15 § strävat att beakta de behov att förkorta arbetstiden som beror på arbetstagarens sociala liv eller hans hälsotillstånd. Enligt den föreslagna paragrafen borde arbetsgivaren sträva till att arrangera arbetet så, att arbetstagaren vid behov skulle kunna utföra deltidsarbete, ifall skäl av ovan angivet slag talar för en förkortning av arbetstiden. I paragrafen avsedd grund för förkortande av arbetstid kunde vara t.ex. arrangemang som ansluter sig till vård av barn. Den förkortade arbetstiden kunde sålunda underlätta sammanjämkandet av arbetstagarernas arbets- och familjeliv. Förkortande av arbetstid i enlighet med den föreslagna paragrafen skulle alltid förutsätta avtal mellan arbetsgivare och arbetstagarare.

5. Ärendets beredning

5.1. Beredningsskeden och material

Arbetstidslagstiftningskommittén

Statsrådet tillsatte den 11 april 1990 en arbetstidslagstiftningskommitté som särskilt hade till uppgift att utreda vilka möjligheter

det finns att förtydliga och förenhetliga gällande arbetstidslagstiftning bl.a. genom att minska antalet arbetstidslagar samt vilka möjligheterna är för mångsidiga och individuella arbetstidsarrangemang och utöka arbetstagarernas möjligheter att påverka sin arbetstid utgående från sina egna individuella behov. Dessutom skulle kommittén utreda möjligheterna att som en del av förhandlingssystemet på arbetsmarknaden ingå lokala avtal om arbetstiderna, de missförhållanden, brister och problem som framkommit vid tillämpningen av arbetstidslagarna beroende på den bristfälliga samordningen av arbetstidslagstiftningen och den övriga lagstiftningen samt den europeiska integrationsutvecklingens verkningar i arbetstidslagstiftningen.

Kommitténs uppdrag kompletterades den 5 november 1992. Kommittén skulle dessutom utreda vilka problem som är förknippade med deltidsarbete och flexibla arbetstider. Kommittén skulle enligt sitt utvidgade uppdrag beakta vad som behöver ändras i författningarna på grund av att olika skift- och periodarbetsformer samt fria öppettider för affärer och servicepunkter utökats. Enligt ytterligare ett uppdrag som gavs den 14 januari 1993 skulle kommittén utreda frågor i anslutning till nattarbetares arbetsresor.

Kommittén fick sitt betänkande (kommittébetänkande 1993:2) färdigt den 31 januari 1993. I betänkandet föreslås att en ny arbetstidslag skall stiftas. Samtidigt upphävs gällande arbetstidslag, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, lagen om arbetstiden inom lantbruket, lagen om arbetet i bagerier och lagen om arbetstiden för gårdskarlar.

Remissutlåtanden

För beredningen av lagförslaget inbegärdes utlåtanden om arbetstidslagstiftningskommitténs betänkande av de viktigaste myndigheterna, arbetsmarknadsorganisationerna samt de organisationer som företräder näringslivet. Enligt löntagarsidan borde de lokala avtalen om arbetstiderna också i fortsättningen bygga på rikstäckande arbets- och tjänstekollektivavtal. Det maximala övertidsarbetet borde minskas och ersättningsnivån borde bibehållas. Också de kommunala tjänsteinnehavarna borde omfattas av arbetstidslagen och de rättigheter som grundar sig på specialbestämmelserna för motorfordonsförare

och bageriarbetare borde bibehållas. Arbets-tidsbestämmelserna för högre befattningsha-vare borde bibehållas med samma innehåll som i de gällande arbetstidslagarna. Enligt arbetsgivarsidan utgör kommittébetänkandet en god grund för en totalrevidering av arbetstidslagstiftningen. En sådan behövs med det snaraste, eftersom den gällande lagstiftningen är föråldrad.

Beredning av arbetstidslagstiftningen efter kommittéarbetet

Sedan kommittéarbetet avslutats fortsatte beredningen av arbetstidslagstiftningen som tjänstearbete tillsammans med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna.

Hösten 1994 ansåg den av republikens president tillsatta sysselsättningsarbetsgruppen i sitt betänkande Arbetslösheten till 200 000, att uppkomsten av arbetsplatser kan befrämjas genom lindrande av arbetsmarknadens strukturella stelhet. Arbetsgruppen ansåg att arbetstidslagen snabbt borde förnyas och förutsatte att man i lagstiftningen beaktar utvecklingen inom kollektivavtalen beträffande arbetstidsarrangemanget. Enligt arbetsgruppen var det viktigt att öka introducerandet av nya arbetstidslösningar genom avtal på lokal nivå. Dessutom förut-satte arbetsgruppen att maximigränsen för övertidsarbete i periodarbete sänks från nuvarande 320 timmar till högst 200 timmar per år och i motsvarande utsträckning inom övriga former av arbetstid.

En arbetsgrupp för utarbetande av ett sys-selsättningsprogram beredde och utarbetade under ledning av kanslichef Pertti Sorsa ett sysselsättningsprogram för åren 1996 — 1999. I detta program nämndes hösten 1995 en helhetsreform av arbetstidslagstiftningen. Det formulerade minimimålet för denna reform var att den flexibilitet i arbetstider som avtalats i kollektivavtal också skall kunna utsträckas till att gälla företaget som är för-pliktade att iaktta kollektivavtalen inom sin bransch på basis av dess allmänt bindande karaktär. Enligt arbetsgruppen borde den tillåtna maximiovertiden kraftigt begränsas. I statsrådets principbeslut av den 19 oktober 1995 om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter ingår mot-svarande skrivning om förnyande av arbets-tidslagstiftningen. I principbeslutet konstateras dessutom att en proposition om förnyan-de av arbetstidslagstiftningen avges till riks-

dagen under vårsessionen 1996.

Propositionen bygger på arbetstidslagstift-ningskommitténs förslag. De synpunkter som framförts i utlåtandena har man så långt som möjligt beaktat vid beredningen av för-slaget. Lagförslaget uppfyller de krav som ställs i Europeiska gemenskapens direktiv om arbetstid.

6. Andra omständigheter som inverkat på propositionens innehåll

6.1. Arbetsrådets ställning

Efter att arbetstidslagstiftningskommittén avslutat sitt arbete tillsatte arbetsministeriet den 18 februari 1993 en arbetsgrupp med uppgift att utreda det i lagen om arbetsråd avsedda arbetsrådets ställning och samman-sättning samt eventuella behov av förändring av arbetsrådets uppgifter. Arbetsgruppen skulle lägga fram sina förslag före den 30 april 1993. Arbetsgruppen föreslog i anslutning till den underrättsreform som trädde i kraft den 1 december 1993 att man skulle dra in arbetsrådets domstolsbindande befo-genhet att fatta beslut i frågor om arbets-skyddslagarnas tillämpningsområde. Enligt detta förslag skulle arbetsrådet även i fort-sättningen ha rätt att ge utlåtanden av allmän karaktär om tillämpningen av arbetstidslag-stiftningen och att avgöra hemställnings- och besvärsmål rörande undantagstillstånd som beviljats på basis av arbetsskyddslagstiftningen.

Arbetsrådsarbetsgruppen har i sina förslag beaktat de förslag som framförts av arbets-tidslagstiftningskommittén. Arbetsgruppen ansåg att en reform som rör arbetsrådets ställning naturligtast skulle kunna genom-föras i samband med en förändring av arbetstidslagstiftningen. Det föreslagna stad-gandet i 3 § arbetstidslagen om arbetsrådets utlåtande är överensstämmande med arbets-rådsarbetsgruppens förslag.

6.2. Samband med internationella fördrag och förpliktelser

Finland ratificerade 1935 ILO:s konven-tion nr 30 som gäller en reglering av arbets-tiden för affärer och kontor. Enligt konven-tionen är arbetstiden högst 48 timmar i veckan och högst åtta timmar om dygnet. Dessutom innehåller konventionen bestä-melser om bl.a. en uppdelning av arbetstiden

per vecka och en förlängning av den dagliga arbetstiden. Enligt konventionen kan över-tidsarbete utföras endast i vissa fall.

Stadgandena i den arbetstidslag som nu föreslås avviker från den ovan nämnda ILO-konventionen. I och med att lagen gringas i gällande kraft skall konventionen om regleringen av arbetstiderna i handelsrörelser och kontor uppsägas.

Eftersom lagen enligt de föreslagna stad-gandena om arbetstidslagens ikraftträdande

skulle, till de delar det är fråga om stadgan-den som man kommit överens om genom kollektivavtal, träda i kraft först i och med att kollektivavtalsperioden upphör, och då kollektivavtalsperioden för de i konventio-nen nämnda branscherna upphör 1998 föran-leder konflikten mellan stadgandena i arbets-tidslagen och bestämmelserna i kollektivav-talet ett behov att säga upp konventionen först från och med nämnda tidpunkt.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslagen

1.1. Arbetstidslagen

1 kap. Lagens tillämpningsområde

1 §. *Tillämpningsområde.* Arbetstidslagen föreslås i egenskap av allmän lag gälla allt arbete som utförs på grundval av ett arbets-avtal enligt lagen om arbetsavtal, om inte något annat följer av stadgandena i 2 §. Arbetstidslagen skall också tillämpas i arbets-förhållanden som avses i lagen om läroav-talsutbildning (1605/92). Ett stadgande om detta ingår i 20 § i sistnämnda lag.

Av det föreslagna stadgandet i 1 § 1 mom. följer att lagen inte tillämpas på arbete som utförs enligt arbetsavtal som avses i sjö-manslagen (423/78). På sådant arbete tilläm-pas antingen sjöarbetstidslagen eller lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart, bero-ende på fartygets trafikområde. Enligt 1 mom. skall arbetstidslagen också tillämpas på statens tjänstemän samt dem som innehar tjänster i kommuner, samkommuner, den evangelisk-lutherska kyrkan eller ortodoxa kyrkosamfundet, om inte annat följer av 2 §. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, skall förutom arbetstidslagen också till-lämpas stadgandena om arbetstid i lagen om unga arbetstagare. Lagen om unga arbetsta-gare skall tillämpas såväl på dem som är anställda i arbetsförhållande som på dem som är anställda i tjänsteförhållande.

I 2 mom. föreslås att arbetstidslagen skall tillämpas på tjänstemän och tjänsteinnehava-re på samma sätt som på arbetstagare, om inte något annat stadgas i lag. Ändamålet med det föreslagna stadgandet har enbart varit att man i de många lagrum där ordet

arbetstagare nämns inte skall behöva uppre-pa orden "tjänsteman och tjänsteinnehavare", om det inte i undantagsfall är nödvändigt på grund av särskilda stadganden. Av samma anledning föreslås i 2 mom. att vad som i enskilda stadganden stadgas om kollektivav-tal på motsvarande sätt skall tillämpas också i fråga om tjänstekollektivavtal.

2 §. *Undantag från tillämpningsområdet.* I alla de arbetstidslagar som nu föreslås bli upphävda finns stadganden som begränsar lagarnas allmänna tillämpningsområde men också stadganden som utvidgar detta. Vissa av lagarna har på grund av förändringarna i arbetslivet blivit föråldrade eller förlorat sin praktiska betydelse, medan vissa andra blir överflödiga på grund av stadgandet i lagför-slagets 1 §. Såsom exempel på sistnämnda stadgandena kan nämnas stadgandet i 2 § 2 mom. i den gällande arbetstidslagen om hur lagen tillämpas på medlemmarna i ett arbets-lag. Arbetslagens ställning regleras också i 9 § lagen om arbetsavtal.

I 1 mom. har tagits in en förteckning över de arbetsuppgifter i olika arbetstidslagar vil-ka fortfarande skall stå utanför arbetstidslag-stiftningen.

Enligt 3 § 1 mom. i den gällande arbets-tidslagen samt 1 § 2 mom. 2 punkten lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor tillämpas inte dessa lagar på arbete som utförs av företagets verkställande direk-tör eller av en sådan person i ledande ställ-ning som direkt underställd denne deltar i ledningen av företaget eller rörelsen. När det gäller lagen om arbetstiden inom lantbruket kan man med en liten generalisering säga att lagens 4 § skall tillämpas på arbete som en arbetsledare utför, men däremot inte längre på arbete som utförs av arbetsledarnas för-

män eller deras överordnade i organisationen inom ett lantbruksföretag eller något annat företag som omfattas av lagen om arbetstiden inom lantbruket.

Stadgandena i arbetstidslagen samt lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor motsvarar inte rättspraxis i fråga om aktiebolags och andelslags verkställande direktörer och inte heller på ett tillfredsställande sätt de praktiska behoven. Den allmänna utgångspunkten för förslaget är att samtliga arbetsgivare med anställda vilka betraktas såsom arbetstagare enligt lagen om arbetsavtal skall vara skyldiga att iakttä arbetstidslagen. Detsamma gäller kommunen, samkommunerna, staten, evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkosamfundet, vilka även skall iakttä lagen i sina tjänsteförhållanden. Eftersom det följaktligen föreslås att lagen inte enbart skall tillämpas i företag eller rörelser, utan också t.ex. i föreningar och stiftelser, är den gällande arbetstidslagens definitioner i detta avseende alltför snäva.

Att genom ett uttryckligt stadgande ställa arbete utfört av ett företags verkställande direktör utanför lagens tillämpningsområde är åtminstone allmänt taget onödigt, eftersom högsta domstolen i flera avgöranden har ansett att åtminstone ett aktiebolags eller andelslags verkställande direktör endast i rena undantagsfall står i arbetsförhållande till sin arbetsgivare. Att definiera tillämpningsområdet så att tillämpningen av lagen blir beroende av att huruvida den person som leder arbetsgivarens verksamhet formellt är direkt underställd verkställande direktören motsvarar i sin tur inte de praktiska behoven, eftersom de organisatoriska lösningarna i företag, rörelser och hos övriga arbetsgivare är mycket mångskiftande och varierande och dessutom i praktiken ändras enligt de aktuella behoven.

Enligt 1 § 1 punkten skall arbetstidslagen inte tillämpas på arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt skall 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. Det stadgande i 1 punkten som på detta sätt begränsar lagens tillämpningsområde har en allmän formulering. Stadgandet anger vilka kriterier som i ett enskilt fall skall avgöra om en anställd är en

sådan funktionär i högre ställning att arbetstidslagen inte skall tillämpas på honom. Ett avgörande som gäller lagens tillämpningsområde skall alltid basera sig på en totalbedömning av ovan nämnda kriterier. Att ett enskilt kriterium uppfylls är därför inte nog för att ställa arbetstagaren utanför arbetstidslagens tillämpningsområde.

Syftet med hänvisningen till ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse i 1 mom. 1 punkten är att beskriva alla sådana verksamhetsenheter på vilka lagen tillämpas. Eftersom lagens tillämpningsområde är mycket omfattande, avses med företag bland annat alla privaträttsliga bolagsformer såsom aktiebolag, andelslag och bolag. Med sammanslutning avses främst sådana arbetsplatser inom den offentliga sektorn, dvs. inom eller i anslutning till staten, kommunerna och kyrkan, såsom ämbetsverk och inrättningar. Eftersom stiftelser inte hör till ovan nämnda grupper nämns de särskilt. Samma terminologi har används också bl.a. i lagförslaget 26 och 32 §§.

Stadgandet har formulerats på ovan nämnt sätt därför att de arbetsgivare som omfattas av arbetstidslagen verkar i branscher som är så olika och där tillvägagångssätten och organisationsmodellerna avviker så mycket från varandra att det enligt regeringens uppfattning är omöjligt att ställa upp en exakt allmän regel.

När det gäller att avgöra om arbetstidslagen skall tillämpas på en funktionär i högre ställning, skall ett avgörande kriterium för det första vara uppgifternas natur. Vid bedömningen av frågan gäller det att ta ställning till huruvida funktionärens arbete innebär att han leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av en sådan eller sköter en självständig uppgift som kan jämföras med sådant ledande. Av särskild betydelse är de faktiska uppgifter som funktionären sköter. Det gäller att se i vilken mån och med vilka fullmakter funktionären deltar i den faktiska ledningen av företaget, sammanslutningen eller stiftelsen eller en självständig del av denna.

Som ett annat kriterium nämns arbetstagarens ställning. Även om tillämpningsområdet inte direkt har gjorts beroende av arbetstagarens, tjänstemannens eller tjänsteinnehavarens formella ställning i företaget, sammanslutningens eller stiftelsens organisation, är funktionärens organisatoriska ställning dock

av central betydelse. Det som är av betydelse är funktionärens faktiska ställning, vilken naturligtvis påverkas av hans arbetsuppgifter, avlöning och befogenheter samt ansvarsförhållanden och möjligheter att själv bestämma sina arbetstider. För att en funktionär i högre ställning inte skall omfattas av arbetstidslagen, måste hans anställningsvillkor vara sådana att man av dessa kan sluta sig till att det inte är meningen att han skall få särskilda övertidsersättningar eller ersättningar för söndagsarbete. I praktiken innebär detta att funktionärens anställningsvillkor skall som helhet betraktat vara tydligt bättre än hans underlydandes och motsvara anställningsvillkoren för de anställda med direkta ledande uppgifter i organisationen. Funktionärens yrkesbenämning eller titel skall alltså inte vara avgörande.

När det gäller att bestämma under vilka förutsättningar lagen skall tillämpas på högre funktionärer, har också arbetsgivarsammanslutningens storlek en viss betydelse. Ju mindre en sammanslutning är, desto mera begränsad skall den grupp vara som inte omfattas av arbetstidslagen. Begränsningen av lagens tillämpningsområde kan inte kringgås t.ex. genom att i detta syfte uppdelat företaget i små resultatenheter. I en stor organisation kan däremot ledande uppgifter som avses i 1 punkten förekomma på flera nivåer i organisationen.

I en enkel företagsorganisation utförs de uppgifter som avses i 1 punkten och som ställs utanför arbetstidslagens tillämpningsområde av sådana administrativa och tekniska direktörer samt direktörer med ansvar för handeln vilka är direkt underställda högsta chefen. Lagen tillämpas inte heller på arbetstagare, vilkas uppgifter till följd av deras ställning, arbetsuppgifter och arbetets självständiga karaktär kan jämföras med ovan nämnda ledande uppgifter. Sådana arbetstagare har särskild sakkunskap och de har sådan självständig beslutanderätt i sitt arbete som kan jämföras med ledande uppgifter, och de kan också själva bestämma sin arbetstid. Den särskilda sakkunskap som finns t.ex. hos de tekniska experterna på en planeringsavdelning eller handlexperterna på en marknadsföringsavdelning är inte sådan att den utesluter tillämpning av lagen.

Förutsatt att ovan nämnda kriterier är uppfyllda tillämpas lagen inte heller på sådana arbetstagare i ledande ställning vilka i frågor som berör arbetsförhållandet representerar

arbetsgivaren inför andra högre funktionärer i företaget. Lagen skall följaktligen tillämpas på arbetstagare vilka tillhör ledarskiktet på mellannivå, även om dessa har olika lednings- eller planeringsuppgifter, som också kan vara krävande.

Enligt förslaget skall lagen inte heller tillämpas på den högsta ledningen för en självständig del av en sammanslutning. En sådan del skall vara en funktionellt sett självständig enhet, som till sin storlek, mätt enligt t.ex. omsättning och antalet anställda, är betydande i förhållande till hela företaget. T.ex. i ett industriföretag kan den högsta ledningen för en regional eller annars funktionellt sett självständig produktionsenhet ha en ställning som uppfyller ovan nämnda kriterier. Detsamma kan gälla den högsta ledningen för stora centralaffärers, kreditinstituts och försäkringsanstalters regionala eller andra motsvarande kontor samt rörelser som kan jämföras med dessa, t.ex. varuhus som är självständiga enheter. Däremot uppfyller t.ex. en separat planeringsenhet som hör till organisationen inte de kriterier som ställs på en självständig del av ett företag. Också när det gäller chefen för en sådan självständig del av en sammanslutning skall kriterierna i 1 punkten vara uppfyllda för att han skall ställas utanför lagens tillämpningsområde.

Även inom den offentliga förvaltningen skall 1 mom. tillämpas utgående från ovan nämnda kriterier. De avgörande faktorerna skall också i detta sammanhang vara uppgifternas natur samt tjänstemannens eller tjänsteinnehavarens faktiska ställning. Verksamhetsenhetens och delorganisationens storlek skall också på motsvarande sätt ha betydelse i sammanhanget. Kriterierna kan i stor utsträckning tillämpas på samma sätt som ovan allmänt har konstaterats beträffande tillämpningen av arbetstidslagen på högre funktionärer. Inom den offentliga förvaltningen skall arbetstidslagen, utom att den inte skall tillämpas på de högsta tjänstemännen i ledningen för ett ämbetsverk, följaktligen inte heller tillämpas på de tjänstemän eller tjänsteinnehavare i ledande uppgifter eller med dessa jämförbara uppgifter vilka direkt lyder under denna högsta ledning. Inom statsförvaltningen skall lagen inte tillämpas t.ex. på tjänstemän eller tjänsteinnehavare på avdelningschefsnivå i ministerier och andra egentliga ämbetsverk eller på tjänstemän eller tjänsteinnehavare på motsvarande eller högre nivå i organisationen. I

övriga ämbetsverk inom den statliga region-, distrikts- eller lokalförvaltningen kan tjänstemän som lagen inte tillämpas på vara chefen och hans närmaste underlydande, om deras uppgifter på ovan redovisat sätt kan jämföras med ledande uppgifter. Frågan huruvida lagen blir tillämplig skall här avgöras från fall till fall, med hänsyn till samtliga ovan nämnda faktorer.

Inom kommunalförvaltningen skall man på samma sätt som inom den övriga förvaltningen vid tillämpningen av 1 punkten ta hänsyn till bl.a. storleken och omfattningen av ifrågavarande enhet eller verksamhetsområde. Lagens tillämpningsområde kan t.ex. vara ett annat i en liten kommun än i en stor, även om tjänstebenenämningen är densamma. Detta innebär att lagen inte skall gälla kommundirektören och biträdande kommundirektören, men inte heller t.ex. chefsläkare, ekonomidirektörer, förvaltningsdirektörer, tekniska direktörer eller andra direktörer med ett eget viktigt ansvarsområde och självständig ställning. En uppgift som i vissa fall kan jämföras med ledning och därför falla utanför lagens tillämpningsområde kunde vara arbete som rektor eller chefsjurist för staden.

Enligt 3 § 3 mom. i den gällande arbetstidslagen skall lagen inte tillämpas på tjänsteinnehavare i den evangelisk-lutherska kyrkan, om inte annat stadgas genom förordning. Någon sådan förordning har inte utfärdats. Genom tjänstekollektivavtal har en stor del av de kyrkligt anställda vilka utför annat än andligt arbete samt av de högsta ledande tjänstemännen inom kyrkan huvudsakligen kommit att omfattas av arbetstidsbestämmelser som motsvarar stadgandena i arbetstidslagen.

Enligt arbetstidsdirektivet kan medlemsstaterna göra undantag från direktivet ifall arbetstidens längd med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagararna själva. Detta gäller särskilt arbetstagare som tjänstgör vid ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.

Enligt 1 mom. 2 punkten skall lagen inte tillämpas på arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar i evangelisk-lutherska kyrkan, ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund. Lagen skall följaktligen inte tillämpas på församlingspräster eller kantorer som sköter religiösa förrättningar.

Enligt 1 § 2 mom. 3 punkten i den gällande arbetstidslagen tillämpas inte lagen på arbete, som arbetstagare utför i sitt hem. Lagrummet har tolkats så att arbetstidslagen inte heller tillämpas på arbetstagare som utför arbetsavtalsenligt arbete på en plats som de själva har valt, ifall de också kan bestämma när deras dagliga arbetstid börjar och slutar. Enligt 1 § 2 mom. 3 punkten lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor tillämpas lagen inte på arbete som handelsrepresentanter eller motsvarande arbetstagare utför utanför rörelsen eller företaget, om det inte kan anses vara arbetsgivarens sak att övervaka hur denna del av arbetet är organiserad i fråga om nyttjande av arbetstiden. Enligt 2 § 3 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket tillämpas nämnda lag inte på skogsarbete, arbete för skötsel och upptagning av rotfrukter och bärplockning, då arbetet utförs mot ackordslön och arbetstagaren själv får bestämma sina arbets- och vilotider.

Stadgandet i 1 mom. 3 punkten tar uttryckligen fasta på dessa stadganden. I förslaget har dock beaktats att arbetstidslagens allmänna tillämpningsområde skall vara betydligt mera omfattande och mångskiftande än de gällande arbetstidslagarnas. Enligt förslaget skall arbetstidslagen inte tillämpas 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.

Arbetstidslagen skall för det första inte gälla arbete som arbetstagaren utför enbart i sitt hem eller på någon annan plats som han själv valt, ifall han också själv bestämmer när han utför arbetet. Lagen skall inte heller tillämpas på arbete som arbetstagaren utför utanför sin fasta arbetsplats, om arbetstagaren själv bestämmer tidpunkten och kanske också platsen för arbetsprestationen, utan att arbetsgivaren övervakar och kanske också utan att arbetsgivaren har möjlighet att övervaka hur den tid som används till arbetet disponeras. I dylika fall skall arbetstidslagen tillämpas på det arbete som utförs på den fasta arbetsplatsen, förutsatt att detta inte är kortvarigt och tillfälligt. Arbete som på grund av sin natur utförs dels på arbetsplatsen och dels någon annanstans är t.ex. handelsrepresentanternas arbete eller motsvarande arbete, vissa uppgifter inom den öppna sjukvården och hälsovården, samt inom soci-

alvården och i s.k. fältarbete eller motsvarande arbete där det inte kan anses att arbetsgivaren skall ha uppsikt över arbetstiden. Även arbete utfört av personer med uppgift att ge undervisning, vilka själva besluter om bland annat förberedande av undervisning och rättande av prov skulle vara sådant arbete som avses i 3 punkt.

Eftersom arbetsgivaren i allmänhet är skyldig att se till bl.a. att det antal timmar som en arbetstagare arbetar håller sig inom lagens gränser också när arbetet utförs utanför den fasta arbetsplatsen, är stadgandet i 3 punkten avsett att vara rätt snävt, trots att formuleringen till följd av de mångskiftande arbetsuppgifterna är ganska vid. Arbete som utförs annanstans än på den fasta arbetsplatsen skall stå utanför arbetstidslagens tillämpningsområde endast förutsatt att arbetet till sin karaktär eller de förhållanden under vilka det utförs är så självständigt, att det inte kan förutsättas att arbetsgivaren ordnar och övervakar arbetstagarens arbetstider samt att han faktiskt inte heller gör detta. När arbete utförs utanför den fasta arbetsplatsen skall arbetstidslagen följaktligen tillämpas ifall arbetsgivaren på förhand kan bestämma den dagliga tidpunkten för det arbete som utförs utanför arbetsplatsen samt likaså ifall arbetstagaren är skyldig att meddela vid vilken tidpunkt han börjar och avslutar sitt dagliga arbete. Dessutom förutsätts det att arbetsgivaren har faktiska möjligheter att övervaka hur arbetstiden disponeras under arbetsdagen.

Enligt 10 § i den gällande arbetstidslagen samt i 3 § 7 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är det förbjudet för arbetsgivaren att förlänga arbetstagarens arbetstid genom att ge honom arbete som skall utföras i hemmet. Sådana stadganden anses inte längre behövliga. Avsikten har emellertid inte varit att ändra det gällande rättsläget, eftersom av de stadganden som begränsar antalet overtidstimmar följer att arbetstidslagen skall tillämpas på arbete som arbetsgivaren har arbetstagaren att utföra utanför arbetsplatsen, t.ex. i hemmet, förutsatt att arbetet inte till sin karaktär och i fråga om de förhållanden under vilka det utförs är arbete som avses i 3 punkten.

Enligt 1 mom. 4 punkten skall arbetstidslagen inte tillämpas på skogs-, skogsförbättrings- och flottningsarbeten och inte heller på arbete i anknytning till dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- och

skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke. Förslaget utvidgar på denna punkt lagens tillämpningsområde. Enligt 4 punkten utesluts i praktiken från tillämpningsområdet endast manuellt avverkning- och skogsvårdsarbete samt därmed jämförbart skogsarbete. Lagen blir inte heller tillämplig på flottningsarbete när detta utförs med flottningsmateriel. Arbete som t.ex. utförs på en bogserbåt är däremot arbete som avses i lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart.

Enligt 1 mom. 5 punkten skall arbetstidslagen inte tillämpas på familjedagvård som avses i lagen om barndagvård (36/73). Förslaget motsvarar 1 § 2 mom. 5 punkten i den gällande arbetstidslagen.

Enligt arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och lagen om arbetstiden inom lantbruket tillämpas inte dessa lagar på arbete som utförs av arbetsgivarens nära anhöriga eller familjemedlemmar eller medlemmar av samma hushåll, om arbetsgivaren inte har andra arbetstagare anställda. I arbetstidslagen och lagen om arbetstiden inom lantbruket förutsätts dessutom att släktingarna lever i samma hushåll som arbetsgivaren. Familjeförhållandena har i den gällande lagstiftningen definierats på olika sätt. Det är tydligen omöjligt att enhetligt och entydigt definiera vad en familj är. När det gäller skyldigheten att iakttä arbetstidslagen och tillsynen över denna har både släktskap och social samhörighet betydelse. Eftersom familjebegreppet är föränderligt föreslås det 1 mom. 6 punkten helt enkelt att arbetstidslagen inte skall tillämpas på arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar.

Enligt 1 mom. 7 punkten skall arbetstidslagen inte tillämpas på renskötsel. Förslaget motsvarar 2 § 4 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket. Den föreslagna 8 punkten motsvarar i sin tur stadgandet i 1 § 2 mom. 9 punkten i den gällande arbetstidslagen, enligt vilken lagen inte tillämpas på fiske och hantering av fångsten i omedelbar anslutning därmed. Fångstens behandling ansluter sig omedelbart till fisket endast ifall de som arbetar ombord på fiskefartyget utför den.

I 1 mom. 9 punkten föreslås på samma sätt som i 1 § 2 mom. 11 punkten i den gällande arbetstidslagen för det första att arbetstidslagen inte skall tillämpas på arbeten i fråga om vilka arbetstiden regleras av speci-

alstadganden. Lagen om hushållsarbetsstagares arbetsförhållande är en sådan speciallag, likaså lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet. För det andra föreslås i 9 punkten på samma sätt som i den gällande arbetstidslagen att arbetstidslagen inte skall tillämpas på arbete som i princip omfattas av en speciallag, men beträffande vilket nämnda speciallag ändå inte skall tillämpas.

Arbetstiden för försvarsväsendets tjänstemän regleras i en särskild lag. Med stöd av förordningen om tillämpning av arbetstidslagen på statens tjänstemän har den allmänna arbetstidslagen dock tillämpats på en del av försvarsväsendets personal. Gränsbevakningsväsendets tjänstemän omfattas för närvarande inte av arbetstidslagstiftningen.

Enligt 1 mom. 10 punkten skall arbetstidslagen inte heller tillämpas vare sig på försvarsväsendets eller gränsbevakningsväsendets tjänstemän. Avsikten är dock att med stöd av bemyndigandet i lagrummet skall utfärdas en förordning som innebär att arbetstidslagen i samma omfattning som hittills kommer att tillämpas på försvarsväsendets tjänstemän. Likaså har man för avsikt att utfärda en förordning om att de tjänstemän inom gränsbevakningsväsendet vilka arbetar med bespisning, fastighetsunderhåll och motsvarande uppgifter också skall omfattas av arbetstidslagen.

Regeringens avsikt är att finansministeriet och statens huvudavtalsparter särskilt skall utreda arbetstidsfrågorna för de tjänstemän som enligt 10 punkten inte omfattas av lagen. Utgångspunkten i denna utredning skall vara att principerna och stadgandena i arbetstidslagen i så stor utsträckning som möjligt blir tillämpliga på samtliga personalgrupper, dock med beaktande av försvarsväsendets och gränsbevakningsväsendets uppgifter och särskilda verksamhetsformer. I detta sammanhang utreds också behovet av en lag om arbetstiderna för försvarsväsendets tjänstemän.

Europeiska gemenskapernas råd utfärdade 1985 en förordning om harmonisering av viss social lagstiftning angående vägtransporter (EEG) nr 3820/85. Förordningen tillämpas på den vägtrafik på gemenskapens område vilken anges i förordningen. I Finland blev förordningen tillämplig när avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) trädde i kraft. Samtidigt upphävdes lagen om kör- och vilotider inom

vägtrafiken (61/90). Eftersom rådets förordning är direkt tillämplig rätt i medlemsstaterna, föreslås i 2 mom. att lagens 28 § 1 och 2 mom. och 29—32 §§ inte skall tillämpas på arbete som en motorfordonsförare utför, ifall arbetet är sådant att förordningen skall tillämpas på det. Eftersom rådets förordning endast reglerar körtiden och i en föräres körtid förutom den egentliga körtiden också inräknas t.ex. den tid som lastning och lossning tar i anspråk, föreslås det att specialstadgandet i 28 § 3 mom. om motorfordonsförarens dagliga raster också skall tillämpas på motorfordonsförare vilkas arbete omfattas av nämnda förordning.

Artikel 4 i rådets förordning har en förteckning med 13 punkter över undantag från tillämpningsområdet. Förordningen tillämpas bl.a. inte på fordon som används för gods transporter och vilkas vikt inte överstiger 3,5 ton, fordon som används för persontransporter och som är lämpliga för transport av högst nio personer, inklusive föraren, fordon som används för persontransporter i linjetrafik om linjens längd inte överstiger 50 km, fordon som används i samband med underhåll av allmänna vägar, fordon som används i samband med avfallshantering, motorfordon som används för posttransporter eller fordon som används för transport av mjölk från lantgårdar. Dessutom kan medlemsstaten enligt artikel 13 medge undantag från bestämmelserna i förordningen för vissa kategorier av fordon eller fordon som används för vissa ändamål. Enligt det föreslagna stadgandet i 2 § 2 mom. begränsas tillämpningen av lagens stadganden om raster enbart så att de inte gäller motorfordonsförare med uppgifter som avses i förordningen.

Såsom ovan i avsnitt 2.3. i den allmänna motiveringen har påpekats, tillämpas arbetstidsdirektivet såväl på arbete inom den privata som inom den offentliga sektorn. Arbetstidsdirektivet tillämpas dock inte på vissa speciella offentliga funktioner, såsom försvarsmakten, polisen eller speciella funktioner inom befolkningsskyddet, vilka har särdrag som gör att de ohjälpligt står i strid med direktivet. Arbetstidsdirektivet tillåter också undantag från kraven ifall arbetstidens längd med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva.

Med hänsyn till arbetstidsdirektivet och stadgandet i 1 mom. föreslås i 3 mom. en möjlighet att genom förordning stadga att

denna lag inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman eller tjänsteinnehavare om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen eller tjänsteinnehavarna själva kan bestämma sin arbetstid. Genom en sådan förordning kan tillämpningsområdet avgränsas så att det inte omfattar t.ex. domstolsledamöter eller föredragande, tingsrätternas tingsfiskaler, stämningmän, allmänna åklagare eller utmätningmän.

När förordningen utfärdas skall det ses till att arbetstidsskyddet för tjänstemän och tjänsteinnehavare inte utan orsak skiljer sig från motsvarande skydd för arbetstagare.

3 §. *Utlåtande av arbetsrådet.* Såsom ovan har konstaterats i avsnitt 6.1 av den allmänna motiveringen, har den arbetsgrupp som har utrett arbetsrådets ställning och uppgifter föreslagit att arbetsrådets avgöranden i frågor som gäller tillämpningen av arbetarskyddslagarna inte längre skall vara bindande för domstolarna. I överensstämmelse med arbetsgruppens förslag föreslås det därför att arbetsrådet på begäran skall ge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen. Utlåtandet kan enligt förslaget begäras av en domstol, ett arbetarskyddsdistrikts arbetarskyddsbyrå, en centralorganisation för arbetsgivare eller arbetstagare eller finansministeriet. En domstol skall antingen på eget initiativ eller på yrkande av en part ha möjlighet att begära arbetsrådets utlåtande över en fråga som gäller tillämpningen eller tolkningen av arbetstidslagen och avsluter sig till en ärende som domstolen skall avgöra. Arbetsrådets utlåtande skall inte vara bindande för domstolen, men domstolen skall ha möjlighet att vid sidan av annan utredning i ärendet beakta det i sin dom.

2 kap. Tid som räknas in i arbetstiden

4 §. *Arbetstid.* I den nuvarande arbetstidslagstiftningen definieras inte uttryckligen vilken tid som skall räknas såsom arbetstid, utan frågan har överlämnats åt rättspraxis. Såsom det har framgått av avsnittet om arbetsrådet är arbetsrådets utlåtanden i saken delvis motstridiga. En allmän definition behövs följaktligen för att klarlägga det rådande rättsläget. I förslaget 4 § finns en allmän definition av vad som inräknas och vad som inte inräknas i arbetstiden.

Gränsdragningen mellan tid som räknas in

i arbetstiden och ledig tid som berättigar till lön är viktig, eftersom den har betydelse för frågan om övertidsarbete har förekommit och följaktligen för den det högsta tillåtna antalet övertidstimmar och övertidsersättningarna. Genom definitionen har man velat hålla fast vid den huvudregel som har utkristalliserats i rättspraxis. Utgångspunkten är att arbetstid för det första endast är tid som arbetstagaren använder för att utföra sina avtalsenliga arbetsuppgifter. Var arbetet utförs är inte av avgörande betydelse, förutsatt att arbetet hör till lagens tillämpningsområde. För det andra inräknas i arbetstiden också den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Med arbetsplats avses i detta sammanhang också den plats där arbetsgivaren med stöd av sin rätt att leda och utöva uppsikt över arbetet har bestämt att arbetsgivaren skall befinna sig för att utföra arbetet.

Arbetsrådet har i vissa av de utlåtanden som refererats i avsnitt om arbetsrådet ansett att i arbetstiden även skall inräknas tid under vilken arbetstagarens bundenhet till arbetsplatsen och begränsningar i rätten att fritt disponera sin tid överstiger en viss gräns. I förslaget 4 § finns ingen sådan definition, utan i stadgandet förutsätts det entydigt att arbetstagaren antingen utför arbete eller är skyldig att befinna sig på arbetsplatsen utan att utföra arbete. Arbetsrådets ståndpunkt har inte omsatts i förslaget, för det första därför att den är vag och beroende av tolkning och för det andra därför att man i lagen har velat göra en klar skillnad mellan att en viss tid kan räknas såsom arbetstid och att ersättning eventuellt kan betalas för en viss tid.

I praktiken har bl.a. tid som används för utbildning eller hälsoundersökningar vållat problem. Såsom av avsnitt om arbetsrådet framgår är arbetsrådets praxis också på dessa punkter något motstridig.

Inom arbetslivet ordnas utbildning på många olika sätt och det finns olika typer av utbildning. En enda entydig och fungerande regel om de förutsättningar under vilka tid som används till utbildning skall inräknas i arbetstiden kan inte uppställas. Om utbildningen ordnas under arbetstid som på förhand har bestämts i en arbetsskiftsförteckning och den meddelas omedelbart under arbetets gång och i anslutning till arbetet, uppstår inga problem. Tid som används för annan typ av utbildning och meddelas under

andra förhållanden kan enligt förslaget 4 § 1 mom. i allmänhet inte inräknas i arbetstiden — under utbildningstiden utför arbetstagaren nämligen inte sina arbetsuppgifter.

I vissa exceptionella situationer kan tid som uteslutande används till utbildning dock jämföras med tid som inräknas i arbetstiden. En arbetstagare kan nämligen anses fullgöra sin skyldighet att utföra arbete ifall han på arbetsgivarens order deltar i obligatorisk utbildning och utbildningen är nödvändig för att arbetsgivaren skall kunna klara av sina arbetsuppgifter. Utbildningen skall främst ske på arbetsplatsen eller annars under förhållanden som är karakteristiska för arbetet, under arbetstid som på förhand har bestämts i en arbetsskiftförteckning och t.ex. inte under förhållanden som påminner om fritidsaktiviteter. Förutsatt att övriga ovan nämnda förutsättningar är uppfyllda, kan utbildning som meddelas på arbetsplatsen lättare räknas in i arbetstiden än utbildning som meddelas någon annanstans. Om utbildningen inte är obligatorisk eller inte är nödvändig på ovan nämnt sätt eller ordnad såsom ovan sägs, räknas den inte in i arbetstiden. En annan sak är att arbetsgivaren enligt ett avtal kan vara skyldig att betala ersättning till arbetstagaren för nämnda tid.

Enligt lagen om företagshälsovård är arbetsgivaren skyldig att ordna hälsoundersökningar för arbetstagarna. Av arbetsrådets praxis framgår inte klart om den tid som obligatoriska hälsoundersökningar tar i anspråk skall räknas in i arbetstiden. Medan hälsoundersökningen utförs kan arbetstagaren inte sköta sina arbetsuppgifter. Ofta utförs hälsoundersökningarna utanför arbetsplatsen, varför arbetstagaren inte ens befinner sig där. Tid som används för hälsoundersökningar räknas inte in i arbetstiden.

En arbetsgivare kan ordna olika sociala evenemang och tillställningar för sina arbetstagare, t.ex. rekreationsdagar. Den tid som används för dessa evenemang räknas i allmänhet inte in i arbetstiden. Om arbetstagaren på arbetsgivarens order skall utföra arbetsuppgifter för evenemanget eller tillställningen, räknas den tid som används för uppgifterna däremot in i arbetstiden.

Den tid som personalrepresentanter, bl.a. förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige använder till förtroendeuppdrag och under vilken de enligt lag eller kollektivavtal är lediga från sitt arbete skall enligt förslaget inte räknas in i arbetstiden. Medan personal-

representanterna sköter dessa uppdrag står de inte till arbetsgivarens förfogande för utförande av arbetsuppgifter. I vissa kollektiv- och tjänstekollektivavtal har man dock kommit överens om att sådan tid skall räknas in i arbetstiden. På vissa arbetsplatser har också annars iakttagits motsvarande praxis.

Innehållet i 2 mom. motsvarar nuvarande lagstiftning och tolkningen av den, vilken har refererats i avsnitt om arbetsrådet. De dagliga rasterna räknas inte in i arbetstiden, ifall arbetstagaren under dessa tider obehindrad kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Regeln gäller såväl de raster som nämns i förslaget 28 § som andra eventuellt avtalade raster. Genom avtal kan det lagstadgade skyddet utvidgas och man kan också komma överens om andra raster. Arbetstagaren skall ha såväl rätt och med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen en faktisk möjlighet att under rasten avlägsna sig från arbetsplatsen samt att tillbringa en väsentlig del av denna utanför arbetsplatsen.

I 9 § i den gällande arbetstidslagen, 3 § 9 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 10 § lagen om arbetstiden inom lantbruket stadgas om fall när restid skall räknas in i arbetstiden. Enligt dessa stadganden räknas dock tiden för färd till och från arbetsplatsen inte såsom arbetstid. Arbetsrådet har på det sätt som refererats i avsnitt om arbetsrådet tagit ställning till när färden blir en arbetsprestation och restiden följaktligen skall räknas in i arbetstiden. Denna praxis är inte till alla delar konsekvent eller klar.

För klarläggande av frågan föreslås ett särskilt stadgande om när restid räknas in i arbetstiden, även om samma slutsats kunde härledas ur 1 mom. Under restiden utför en arbetstagare inte sitt arbete och står inte heller till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Det stadgande som föreslås i 3 mom. avviker delvis från gällande stadganden. Stadgandet innebär dock inget undantag från den rådande allmänna regeln. Restid räknas enligt stadgandet inte in i arbetstiden. Slutresultatet påverkas inte av färdsättet, huruvida arbetstagaren uttryckligen har fått order att företa färden eller av motsvarande omständigheter och inte heller av om arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren för den tid som färden har tagit i anspråk.

Enligt 3 mom. räknas den tid som används för resa eller färd dock in i arbetstiden ifall färden samtidigt innebär att arbete utförs

eller färden är en oupplöslig del av arbetsprestationen. Detta är fallet t.ex. när en montör eller hemvårdare t.o.m. flera gånger under arbetsdagen företar korta färder från en arbetsplats till en annan. På detta sätt vill man å ena sidan stadfästa hävdvunnen praxis och å andra sidan lagfästa arbetsrådets ståndpunkt i saken, vilken refereras i avsnitt om arbetsrådet. Trots detta är det omöjligt att i lag i detalj definiera när en färd övergår till att bli en arbetsprestation. Främst får färden drag av arbetsprestation när arbetstagaren skall framföra ett motorfordon och ta med sig material eller andra arbetstagnare som behövs för arbetet och som arbetsgivaren har givit order om. Godsbefordran och transport av andra arbetsgivare kan i dessa fall bli arbetstagarens huvudsakliga uppgift. Det är likaså omöjligt att exakt ange hur mycket gods eller hur många arbetstagnare som måste transporteras för att restiden skall inräknas i arbetstiden. Avgörandet måste träffas från fall till fall. Om arbetstagaren under färden till arbetsplatsen transporterar sådana apparater, maskiner el. dyl., vilka arbetsgivaren i varje händelse skulle bli tvungen att transportera dit ifall arbetstagaren i stället skulle anlita egen bil eller allmänna kommunikationsmedel, kan färden vara en arbetsprestation. I dessa fall skall en jämförelse göras mellan färden till arbetsplatsen och den arbetsprestation som utförs efter färden. Ju viktigare färden och arbetet i anslutning därtill är jämfört med det arbete som utförs efter färden, desto klarare är det att restiden kan räknas in i arbetstiden. Det som transporteras får dock inte enbart vara helt små arbetsredskap eller andra motsvarande verktyg. Arbetsprestationskriteriet skall tolkas snävt. Enligt stadgandet är det inte meningen att i arbetstiden skall inräknas t.ex. tid som en arbetstagnare under en tågresan använder till att göra sig förtrogen med frågor som skall behandlas under ett sammanträde, eller andra dylika arbetsprestationer.

I motsats till vad som är stadgat i 9 § i den gällande arbetstidslagen föreslås det inte i 3 mom. att i arbetstiden inom gruv- och bergsindustrin skall inräknas nedstigning i gruva och uppstigning ur den. Gruv- och bergsindustrin är mycket liten i Finland. Ett specialstadgande behövs därför inte längre, utan frågan kan lämnas beroende av det allmänna stadgandet.

I 9 § i den gällande arbetstidslagen, 3 § 9

mom. lagen om arbetstider inom handelsrörelser och kontor och 10 § lagen om arbetstiden inom lantbruket ingår ett stadgande enligt vilket i arbetstiden inräknas tiden för färd från en av arbetsgivaren bestämd utgångsplats till den fasta arbetsplatsen och tillbaka. Arbetsrådets praxis i denna fråga har refererats i avsnitt om arbetsrådet. Inte heller på denna punkt är det motiverat att bibehålla en specialreglering, eftersom en arbetstagnare efter att han har infunnit sig på den av arbetsgivaren bestämda utgångsplatsen eller när han stiger ner i eller upp ur gruvan ändå omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet.

Undantag från stadgandena i förslagets 4 § kan enligt 40 § 1 mom. göras i kollektivavtal mellan rikstäckande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar. Någon motsvarande möjlighet finns inte i den gällande lagstiftningen.

5 §. *Beredskapstid.* I 8 § i den gällande arbetstidslagen, 3 § 8 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 9 § lagen om arbetstiden inom lantbruket ingår enbart stadganden om beredskap i bostaden. Enligt 5 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar kan beredskapen däremot utföras antingen i arbetstagarens bostad eller på någon annan för arbetsgivaren utpekad plats. Enligt dessa stadganden har beredskapstiden inte räknats in i arbetstiden fastän man kan ha kommit överens om att ersättning skall betalas för den.

I lagen föreslås ett stadgande om beredskapstid. Med beredskapstid avses arbetstagarens avtalsenliga skyldighet att uppehålla sig antingen i bostaden eller någon annanstans så att han är anträffbar och vid behov kan kallas i arbete. Det är fråga om en slags alarmberedskap. Stadgandet ändrar inte den gällande huvudregeln att sådan beredskapstid inte inräknas i arbetstiden. Avsikten med stadgandet har varit att ändra regleringen så att den motsvarar dagens situation samt att förtydliga den praxis som har utbildats i denna fråga och som har refererats i avsnitt om arbetsrådet. Stadgandets tillämpningsområde har också utvidgats. För tillämpningen är det inte avgörande var arbetstagaren vistas under beredskapstiden, bara han på kallelse snabbt kan inleda arbetet. Den tekniska utvecklingen har medfört att stadgandet inte nödvändigtvis behöver utformas så att det endast gäller beredskap i bostaden. Utvecklingen beträffande olika kommunikations-

och alarmsystem har gjort att arbetstagaren kan vistas på olika platser under beredskapstiden, förutsatt att han dock tillräckligt snabbt kan inleda arbetet.

Skyldighet att bli beredskap förutsätter alltid ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Samtycke till beredskap kan ges i arbetsavtalet. I sista meningen av 1 mom. föreslås ett normativt stadgande om att beredskapstidens längd och inplaceringen av beredskapstiderna inte oskäligt får försvåra arbetstagarens möjlighet att disponera sin ledighet. När arbetsgivaren och arbetstagaren separat kommer överens om beredskapstiden varje gång en sådan blir aktuell, kan arbetstagarens från fall till fall överväga om han vill gå med på arrangemanget eller inte. I synnerhet när beredskapsskyldigheten finns med i arbetsavtalet eller parterna har kommit överens om en sådan skyldighet för en längre tidsperiod än vad beredskap av engångsnatur förutsätter, skall arbetsgivaren ta hänsyn till den sista meningen i 1 mom., vilken är avsedd att skydda arbetstagaren för ett oskäligt slutresultat. Trots att samtycke till beredskap kan ha givits, kan det praktiska genomförandet göra det besvärligt för arbetstagaren att använda sin ledighet.

Arbetstagaren skall få ersättning för beredskapen. Enligt 2 mom. skall parterna komma överens om denna ersättning när de avtalar om beredskapen. I ersättningsbeloppet skall beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. Ju mera bestämd skyldigheten är och ju större bundenhet den medför, desto större skall också ersättningen vara. Ifall arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om att arbetstagaren under beredskapstiden skall uppehålla sig i sin bostad, skall minst hälften av beredskapstiden ersättas antingen i pengar eller motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden. Ersättningsstadgandet motsvarar 8 § 2 mom. i den gällande arbetstidslagen, 9 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom lantbruket och 3 § 8 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor.

Som arbetstagarens bostad kan i undantagsfall också anses tillfällig bostad som arbetsgivaren ordnat åt arbetstagaren. Om penningersättning betalas för beredskapstiden, skall den räknas enligt inkomsten under den ordinarie arbetstiden. Om ersättningen betalas så att beredskapstiden räknas in i arbetstiden, skall på den tillämpas lagens stadgan-

den om övertids- och söndagsarbete. När det gäller beräkningen av ersättningen har man inte genom lagen haft för avsikt att ändra de hävdvunna tolkningar som har refererats i avsnitt om arbetsrådet.

Offentliga samfund har lagstadgad skyldighet att se till flera uppgifter som är viktiga för samhället och individen. Sådana uppgifter finns bl.a. inom hälso- och socialvården, brand- och räddningsväsendet samt hos tekniska verk. Ostörd tillgång till sådan service och sådana funktioner är nödvändig för att det skall vara möjligt att skydda medborgarnas liv och hälsa samt ekonomiska tillgångar och miljövården. Enligt 3 mom. får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra beredskap, om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. Som arbete och skäl som avses i stadgandet kan betraktas ovan nämnda uppgifter, vilka med hänsyn till allmänt eller enskilt intresse måste fortgå ostörda. Arbetsuppgifterna skall vara av sådan natur att utförandet av dem inte utan fara för egendom, liv eller hälsa kan uppskjutas till en senare tidpunkt. Avsikten med stadgandet är att trygga funktioner som är viktiga för samhället och individen, t.ex. sjukhustjänster, tjänster inom polis-, brand- och räddningsväsendet samt energi- och vattenförsörjning och fungerande avlopp. Ett offentligt samfund måste under alla förhållanden förmå trygga medborgarnas och samhällets säkerhet och välfärd. För beredskap som en tjänsteman eller tjänsteinnehavare inte kan vägra åta sig skall han få ersättning av arbetsgivaren enligt stadgandena i 2 mom., om inte annat har avtalats för dessa fall.

3 kap. Ordinarie arbetstid

6 §. *Allmän regel.* De förslag som gäller den ordinarie arbetstiden har sammanförts i 3 kap. så, att i 6 § stadgas om lagstadgad ordinarie arbetstid, i 7 § om ordinarie arbetstid i periodarbete, i 8 § om arbetstiden för motorfordonsförare och i 9 § om på kollektivavtal baserade ordinarie arbetstid. Hur den ordinarie arbetstiden bestäms regleras dessutom i 10 §, där det stadgas om möjligheten att med stöd av bestämmelser i de kollektivavtal som avses i 17 § lagen om arbetsavtal ingå lokala avtal om ordinarie arbetstid samt i 12 §, där det stadgas om arbetsgivarnas och arbetstagarernas allmänna rätt

att ingå lokala avtal om ordinarie arbetstid, om inte annat följer av gällande kollektivavtal. I 13 § stadgas dessutom om flexitid, i 14 § om exceptionell ordinarie arbetstid och i 15 § om förkortad arbetstid. En arbetstagares ordinarie arbetstid kan följaktligen bestämmas antingen enligt stadgandena i lagen, enligt arbetstidsbestämmelserna i ett kollektivavtal som förpliktar arbetsgivaren eller enligt villkoren i ett lokalt avtal.

I 6 § föreslås en allmän regel om den ordinarie arbetstiden. Enligt stadgandets 1 mom. skall den ordinarie arbetstiden vara högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. Förslaget motsvarar med två undantag den gällande arbetstidslagen. Enligt lagen om arbetstiden för gårdskarlar är den ordinarie arbetstiden 10 timmar om dygnet samt i medeltal 40 timmar i veckan under fyra veckors perioder under en vår- och sommarsäsong på 20 veckor samt i medeltal 44 timmar i veckan under fyra veckors perioder under en höst- och vintersäsong på 32 veckor, räknat för en och samma period av 52 veckor. Dessutom skiljer sig lagförslaget från gällande 3 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, enligt vilket arbetstiden kan förlängas med en timme om den en annan, på förhand bestämd dag samma vecka är kortare än åtta timmar.

I lagförslaget finns lika litet som i gällande lag något stadgande om femdagars arbetsvecka. Arbetsveckan kan också ordnas så att den omfattar sex dagar. Detta blir möjligt enligt 2 mom., enligt vilket den ordinarie arbetstiden per vecka även kan ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor. Förslaget motsvarar i sak 5 § 2 mom. i den gällande arbetstidslagen, 6 § 2 mom. lagen om arbetstiden inom lanthuset och 3 § 4 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor. I sistnämnda lag finns emellertid en uttrycklig begränsning, enligt vilken arbetstiden per vecka inte under någon vecka får överstiga 48 timmar. Eftersom åttatimmarsgränsen per dygn med stöd av stadgandet inte får överskridas och ledighet per vecka enligt lagförslagets 31 § skall ges varje vecka, leder förslaget i praktiken till samma slutresultat. Utjämningsperioden behöver inte motsvara kalenderåret, utan den kan utgöras av vilken 52 veckor lång tidsperiod som helst, om den arbetade övertiden kan utredas kalenderårsvis.

Den gällande lagstiftningen förutsätter att

arbetsgivaren ifall genomsnittlig arbetstid per vecka tillämpas gör upp ett arbetstids-schema för så lång tid att arbetstiden utjämnas till 40 timmar per vecka. Om motsvarande skyldighet stadgas i förslaget 34 §, där det stadgas att för arbetet på förhand skall uppgöras ett utjämnings-schema för arbetstid som skall täcka åtminstone den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till stadgat genomsnittet.

7 §. *Periodarbetstid.* Stadgandet i 1 mom. motsvarar 6 § 1 mom. i den gällande arbetstidslagen. Det arbetstidsarrangemang som avses där har i praktiken kallats periodarbete eller oregelbundet skiftarbete. I denna arbetstidsform är längden av den ordinarie arbetstiden per dygn eller vecka inte begränsad, utan den ordinarie arbetstiden kan ordnas så att den under en period av tre veckor är högst 120 timmar eller under en period av två veckor högst 80 timmar.

Arbetsgivaren får använda sig av periodarbetstid endast i de arbeten som nämns i 1 mom. Enligt stadgandet kan periodarbete anlitas inom polisväsendet samt vid tull-, post-, tele-, telefon- och radioverken. I dessa inrättningsmekaniska verkstäder och reparationsverkstäder samt i byggnadsarbete vid dem skall arbetstiden dock följa huvudregeln. Periodarbete kan också ordnas på sjukhus, vid hälsovårdscentraler, på barndaghem som håller öppet dygnet runt, i sommarkolonier, på vårdanstalter och andra motsvarande anstalter samt i fängelser. Ytterligare kan denna arbetstidsform anlitas i arbetsuppgifter som gäller person- och godstransport, kanaler, svängbroar och färjor samt vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar. I 5 punkten föreslås det också att periodarbete skall vara möjligt vid arbete som utförs under provkörning av fartyg samt enligt 6 punkten vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete och maskinell närtransport av virke som sker i terrängen. Också hushållsarbete som omfattas av arbetstidslagen kan ordnas i form av periodarbete. Enligt förslaget kan också bevakningsarbete, arbetet i mejerier samt i inkvarterings- och förplägnadsrörelser ordnas i enlighet med stadgandet, likaså arbetet i konst- och nöjesetablissemang samt i filmateljéer och filmgranskningsbyråer. Arbetet i de sistnämnda inrättningarnas verkstäder skall däremot ordnas enligt den allmänna regeln, såsom enligt gällande arbetstidslag. Förteckningen motsvarar med små undantag 6 § 1 mom. i den

gällande arbetstidslagen.

Förteckningen är uttömmande. I 2 punkt har man dock velat ta hänsyn till att olika vårdanstalter eller motsvarande anstalter ibland måste inrättas för helt nya ändamål. Såsom exempel kan nämnas flyktingförläggningar, sådana bostäder för handikappade vilka kräver personal dygnet om, serviceboende för äldre och liknade.

Stadgandet i 2 mom. motsvarar, med vissa justeringar som kan betraktas såsom tekniska, stadgandet i 6 § 2 mom. i den gällande arbetstidslagen.

8 §. *Arbetstiden för motorfordonsförare.* Det föreslås att motorfordonsförarnas arbetstid fortfarande skall regleras särskilt i arbetstidslagen. Enligt 1 mom. skall motorfordonsförarens arbetstid högst få vara 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan. Stadgandet motsvarar 5 a § i den gällande arbetstidslagen.

Likaså föreslås i 2 mom. ett stadgande motsvarande gällande lag om att en motorfordonsförarens arbetstid per dygn av orsaker som gäller arbetsarrangemangen får förlängas till högst 13 timmar, förutsatt att arbetstiden under den period av 48 timmar som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

9 §. *På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid.* Enligt stadgandet skall det vara tillåtet att i kollektivavtal avtala om arbetstagarnas ordinarie arbetstid. Stadgandet syftar till att ge kollektivavtalsparterna möjlighet att i beslut om den ordinarie arbetstiden ta hänsyn till de olika branschernas behov. Av paragrafen framgår vilka avtalsparter som skall ha rätt att ingå där avsedda avtal om ordinarie arbetstid samt inom vilka gränser sådana avtal kan ingå.

Enligt 7 § 1 mom. i den gällande arbetstidslagen, 5 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 8 § lagen om arbetstiden inom lantbruket och 4 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar har arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vilkas verksamhetsområdet omfattar hela landet rätt att genom kollektivavtal komma överens om den ordinarie arbetstiden på ett sätt som avviker från vad som stadgas i nämnda lagar. Avtalsrätten har begränsats så, att den kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstiden skall utjämnas till i genomsnitt 40 timmar. Gällande lag innehåller inga stadganden om utjämningsperiodens längd. I rättspraxis har

man dock ansett att denna kan vara högst ett år.

Enligt gällande lag får ovan nämnda avtal endast ingås av riksomfattande organisationer. Kollektivavtalet kan dock ha ett begränsat tillämpningsområde: det kan t.ex. gälla villkoren för arbetsförhållandena i ett enda företag. Från praktisk synpunkt är det oändamålsenligt att endast en riksomfattande organisation får ingå sådana avtal om ordinarie arbetstid vilka avviker från lagen t.ex. för sådana företags räkning vilka bedriver verksamhet i hela landet och annars förhandlar om och ingår egna kollektivavtal, i synnerhet om företagets arbetstagare är organiserade i en fackförening som verkar endast inom detta företag.

Enligt 1 mom. kan ett där avsett kollektivavtal ingås av vilken enskild arbetsgivare som helst, också av en som inte bedriver verksamhet i hela landet. Den arbetsgivar- och arbetstagarförening som ingår kollektivavtalet skall dock ha ett verksamhetsområde som omfattar hela landet.

I 1 mom. ställs också villkor beträffande innehållet i avtalen, då det stadgas inom vilka gränser de kollektivavtalsenliga avvikelserna från stadgandena om ordinarie arbetstid i 6 — 8 §§ får röra sig. I överensstämmelse med gällande lagstiftning föreslås det att den ordinarie arbetstiden som baserar sig på ett kollektivavtal skall få ordnas så, att den utjämnas till högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor.

De som sluter ett kollektivavtal kan delegera sina befogenheter enligt 1 § lagen om kollektivavtal till dem som är bundna av kollektivavtalet. I de rikstäckande kollektivavtalen har det under de senaste åren blivit vanligare med arbetstidsbestämmelser där de som sluter kollektivavtalet ger lokala avtalsparter vilka är bundna vid kollektivavtalet rätt att ingå avtal om arbetstidsarrangemangen. Ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid vilket baserar sig på kollektivavtal kan bli bindande såsom en del av det egentliga kollektivavtalet och på detta sätt få samma rättsverkningar som ett kollektivavtal.

Av lagen om kollektivavtal samt förslagets 39 § 1 mom., vilket gäller stadgandenas tvingande natur, följer att en arbetsgivare som är bunden vid ett kollektivavtal inte i arbetsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet skulle ha rätt att tillämpa de bestämmelser i avtalet vilka minskar arbetstagarnas förmåner. Av 17 § 1

mom. lagen om arbetsavtal följer i sin tur att en arbetsgivare inte skulle få tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal vilka minskar arbetstagarnas lagstadgade förmåner. Från praktisk synpunkt vore det mycket besvärligt eller rentav ogenomförbart om en arbetsgivare som är bunden vid ett kollektivavtal i samma arbetsuppgifter vore tvungen att ordna arbetstagarnas arbetstider på olika sätt, beroende på om arbetstagaren enligt lagen om kollektivavtal är eller inte är bunden vid det kollektivavtal som arbetsgivaren till alla övriga delar är skyldig att iaktta i samtliga arbetsförhållanden vilka omfattas av kollektivavtalet.

Ett kollektivavtal är ett slags handelsavtal där en förmån byts mot en annan. Därför kan det antas att man i ett kollektivavtal som på något sätt minskar arbetsgivarnas lagstadgade förmåner också har kommit överens om att kompensera dessa på något sätt.

På nämnda grunder föreslås i 2 mom. för det första att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal skall ha rätt att tillämpa bestämmelser som skiljer sig från arbetstidslagens stadganden även i sådana arbetsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet, men där arbetsgivaren enligt lagen om arbetsavtal är skyldig att iaktta bestämmelserna i detta avtal. Förslaget motsvarar på denna punkt gällande arbetstidslagstiftning. Dessutom föreslås det att en arbetsgivare som enligt 17 § lagen om arbetsavtal är skyldig att iaktta ett kollektivavtal också skall ha rätt att tillämpa de bestämmelser i kollektivavtalet vilka minskar arbetstagarnas förmåner.

När ett kollektivavtal upphör att gälla lyckas avtalsparterna inte alltid nå en ny förhandlingsuppställning. Då uppstår ett s.k. avtalslöst läge, som i allmänhet är relativt kortvarigt. Särskilt när det gäller arbetstidsarrangemangen vore det i dessa fall oändamålsenligt och ibland också mycket svårt att ändra de kollektivavtalsenliga arrangemangen till att motsvara de lagstadgade. När specialstadganden saknas, är detta dock vad som borde göras ifall bestämmelserna i kollektivavtalet minskar arbetstagarnas förmåner enligt arbetstidslagen. Detta följer av den allmänna regeln i 39 § 1 mom. om regleringens tvingande natur.

I 2 mom. föreslås att när ett kollektivavtal har upphört att gälla, skall sådana bestämmelser i kollektivavtalet vilka minskar ar-

betstagarnas i arbetstidslagen stadgade förmåner fortfarande, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, få iakttagas i arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas ifall kollektivavtalet ännu gällde. Stadgandet skulle också gälla kollektivavtal som avses i 17 § lagen om arbetsavtal.

Ett avtalslöst läge är i allmänhet ganska kortvarigt. Ibland kan det dock hända att en lång tid förflyter utan att parterna når enighet om ett nytt avtal. Ätminstone i princip är det också möjligt att någon avtalsuppställning inte alls nås. I dessa fall skall det vara möjligt att avbryta tillämpningen av avtalsvillkor som skiljer sig från stadgandena i arbetstidslagen. I 2 mom. föreslås därför att parter som har ingått ett kollektivavtal vilket har upphört att gälla skall ha ömsesidig rätt att meddela varandra att tillämpningen av de bestämmelser i kollektivavtalet vilka har minskat arbetstagarnas förmåner jämfört med vad som stadgas i arbetstidslagen samt bestämmelser med nära anknytning till dessa skall upphöra. Enligt förslaget skall ett sådant meddelande få lämnas när sex månader har förflutit sedan kollektivavtalet upphörde att gälla. Tillämpningen av nämnda bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra två veckor efter att meddelandet gavs eller då den pågående utjämningsperioden går ut, ifall detta är nödvändigt för utjämning av den ordinarie arbetstiden. Meddelandet skall ges minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut. Stadgandet gäller också de kollektivavtal som avses i 17 § lagen om arbetsavtal.

Förslaget påverkar inte på något sätt den efterverkan som kollektivavtal har enligt rättspraxis och tjänstekollektivavtal direkt med stöd av lag. De övriga bestämmelserna i kollektivavtalet är fortfarande bindande enligt den norm som förpliktar att fullgöra ett arbetsavtal. Efterverkan av ett tjänstekollektivavtal grundar sig på uttryckliga stadgandena i 7 § lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/70) och 7 § lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70).

I 3 mom. föreslås ett stadgande om vilka myndigheter och offentligrättsliga sammanslutningar som i sin egenskap av arbetsgivare skall ha behörighet att ingå sådana kollektiv- och tjänstekollektivavtal om ordinarie arbetstid som avses i 1 mom. Till denna grupp hänförs statliga avtalslutande myndigheter, bl.a. ifrågasvarande ämbetsverk och inrättningar. Inom den kommunala sektorn

kan arbetsgivarens avtalspart vara kommunen, en samkommun eller kommunala arbetsmarknadsverket. Likaså skall den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet samt enskilda församlingar, församlingsförbund eller andra kyrkliga sällskapheter ha kompetens att ingå ett sådant avtal om ordinarie arbetstid som avses i stadgandet. Momentet motsvarar 19 a § i den gällande arbetstidslagen. I förslaget har dessutom beaktats att 27 § 21 punkten självstyrelselagen för Åland föreskriver att rikets arbetslagstiftning skall iakttas i landskapet Åland. När det gäller tjänstemannarätten har landskapet däremot egen lagstiftningsbehörighet. Vid ingående av avtal kan landskapet representeras av landskapsstyrelsen eller av den kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

10 §. *Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på kollektivavtal som avses i 17 § lagen om arbetsavtal.* I paragrafen föreslås att icke-organiserade arbetsgivare skall ha rätt att med arbetstagarparten ingå lokala avtal om ordinarie arbetstid enligt vad som föreskrivs i ett sådant allmänt bindande kollektivavtal vilket arbetsgivaren med stöd av 17 § lagen om arbetsavtal är skyldig att iaktta.

I gällande lag finns inga stadganden om rätt för en icke-organiserad arbetsgivare att ingå lokala avtal med stöd av arbetstidsföreskrifter i ett kollektivavtal som arbetsgivaren enligt 17 § 1 mom. är skyldig att iaktta. Skillnaderna mellan kollektivavtalsförfarandet och det förfarande som bygger på principen om ett kollektivavtals allmänt bindande verkan medför att en icke-organiserad arbetsgivares rätt att ingå avtal skiljer sig från avtalsmöjligheterna för dem som enligt 4 § 1 mom. lagen om kollektivavtal normalt är bundna av ett kollektivavtal.

När en arbetsgivare enligt 17 § lagen om arbetsavtal har varit skyldig att såsom minimivillkor i ett arbetsförhållande iaktta bestämmelserna i ett allmänt bindande kollektivavtal, har han inte enligt nämnda stadgande haft rätt att med stöd av ett bemyndigande i ett sådant kollektivavtal ingå lokala avtal om arbetstidsvillkor som är sämre för arbetstagarna än de lagstadgade. Om undantag från arbetstidslagen enligt nämnda lag har varit möjliga endast med stöd av riktäckande kollektivavtal, har avtalsrätten å andra sidan inte gällt icke-organiserade företag, eftersom ett lokalt arbetstidsavtal mellan

en icke-organiserad arbetsgivare och hans arbetstagare inte kan bli ett avtal som tillämpas såsom en del av ett bindande kollektivavtal. När ett allmänt bindande kollektivavtal har innehållit bestämmelser som givit rätt att ingå lokala avtal och det t.ex. har föreskrivits att avtalen skall godkännas av medlemsförbunden, har en ickeorganiserad arbetsgivare inte heller haft möjlighet att utnyttja de flexibla arbetstider som överenskommit i kollektivavtalet. Om det däremot i ett kollektivavtal har föreskrivits att en arbetsgivare och en enskild arbetstagare skall ha rätt att genom avtal komma överens om arbetstidsarrangemangen på ett sätt som avviker från huvudregeln i kollektivavtalet, har rätten att ingå sådana avtal enligt gällande lagstiftning också omfattat icke-organiserade företag, förutsatt att avtalet inte innebär sämre villkor än vad arbetstidslagen minst förutsätter.

Såsom det redan framgick i den allmänna motiveringen har statsrådet i sitt principbeslut om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter ansett att den arbetstidsflexibilitet som avtalats i kollektivavtalen också skall utsträckas till att gälla företag som är skyldiga att följa branschens kollektivavtal på basis av dess allmänt bindande verkan. För att detta skall bli möjligt föreslås att i paragrafen skall stadgas att de möjligheterna till flexibla arbetstider vilka medges i ett allmänt bindande kollektivavtal skall få anlitas av hela det fält som omfattas av kollektivavtalets allmänt bindande verkan. Paragrafen blir tillämplig när bestämmelserna i ett kollektivavtal som arbetsgivaren enligt 17 § 1 mom. är skyldig att iaktta ger de lokala avtalsparterna rätt att komma överens om undantag från avtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstiden. När det allmänt bindande kollektivavtalet inte innehåller något bemyndigande att ingå lokala avtal, är sådana avtal följaktligen inte heller möjliga enligt 10 §. I 1 mom. stadgas att lokala avtal skall ingås på det sätt som föreskrivs i kollektivavtalet och inom de gränser som bestäms där.

I juridiskt hänseende skall de lokala avtalen basera sig på den lagstadgade rätt som föreslås i paragrafen. Hur omfattande rätten är blir beroende av branschens allmänt bindande kollektivavtal. Eftersom det dock är frågan om ett lagstadgat avtal, inte ett avtal som ingås inom ramen för det sedvanliga kollektivavtalssystemet, skall avtalet inte ha

samma rättsverkningar som ett kollektivavtal. Till sin karaktär skall avtalet vara ett arbetsavtal och det skall ha ett arbetsavtals sedvanliga rättsverkningar, t.ex. när det gäller rättegångsförfarandet.

Enligt 1 mom. kan ett avtal som gäller den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ingås mellan en arbetsgivare och en i kollektivavtalet avsedd förtroendeman eller, om någon sådan inte har valts, någon annan personalrepresentant eller, om någon sådan inte heller har valts, personalen eller en personalgrupp. Enligt momentet skall arbetstagarna följaktligen i första hand företrädas av en förtroendeman som har utsetts enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. I andra hand, dvs. om ingen förtroendeman har utsetts för arbetsplatsen, skall arbetstagarna företrädas av någon annan representant som personalen har valt. Enligt 3 mom. skall arbetsgivaren i så fall innan arbetstidsförhandlingarna inleds ge personalen eller personalgruppen tillfälle att bland sig välja en representant som för arbetstagarnas räkning kan ingå ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid. Såsom annan personalrepresentant skall den betraktas som av den personalgrupp vars arbetstid förhandlingarna gäller har fått en uttrycklig fullmakt att avtala om saken. En i momentet avsedd annan representant kan också representera hela personalen, ifall denna så beslutar. Enligt 1 mom. kan också personalen eller en personalgrupp gemensamt genom ett enhälligt beslut ingå ett lokalt avtal om den ordinarie arbetstiden. Om det på en arbetsplats endast finns en enda arbetstagarare, skall också denne ha rätt att ingå ett sådant avtal.

De parter som avses i 1 mom. skall ha rätt att ingå ett lokalt avtal på det sätt som föreskrivs i det allmänt bindande kollektivavtalet och inom de gränser som bestäms där. T.ex. den maximala dygns- och veckoarbetstiden samt utjämningsperiodens maximala längd skall bestämmas enligt villkoren i detta kollektivavtal.

Kollektivavtalen innehåller varierande bestämmelser om förhandlingarna och förfarandet i fråga om lokala avtal. Dessa bestämmelser är ofta till sin karaktär sådana att det inte i praktiken är möjligt att iaktta dem när lokala avtal ingås med stöd av ett sådant kollektivavtal som avses i 17 § lagen om arbetsavtal. Såsom exempel på en sådan bestämmelse kan nämnas kravet att de organisationer som har ingått kollektivavtalet skall godkänna de lokala avtalen. Därför föreslås

det att avtalsparterna i dessa lokala avtal inte skall behöva iaktta bestämmelser om att parterna i kollektivavtalet skall godkänna lokala avtal. En arbetsgivare som med stöd av 17 § lagen om arbetsavtal är skyldig att iaktta ifrågasvarande kollektivavtal skall inte heller vara skyldig att iaktta andra sådana bestämmelser om förhandlingar och förfarande vilka klart har samband med kollektivavtalsförfarandet. Sådana bestämmelser är bl.a. föreskrifter om att lokala avtal skall tillställas ifrågasvarande förbund. När lokala avtal ingås skall dessutom iakttas 11 §.

Det lokala avtalsförfarandet kan också omfatta två faser. Ett avtal som enligt 1 mom. kan ingås med en förtroendeman eller annan personalrepresentant eller med hela personalen kan vara ett avtal av allmän karaktär och gälla den ordinarie arbetstiden för samtliga arbetstagarare på arbetsplatsen eller en viss personalgrupp bland dem. Enligt 2 mom. kan arbetsgivaren och en enskild arbetstagarare dessutom med stöd av ett dylikt ramavtal och inom dess gränser avtala om detaljerna beträffande tillämpningen av ett lokalt avtal som avses i 1 mom. Vilka avtal en enskild arbetstagarare och hans förman kan ingå om arbetstider beror följaktligen både på bestämmelserna om lokala avtal i branschens allmänt förpliktande kollektivavtal och på de allmänna arbetstidsuppgörelser som med stöd av dessa bestämmelser har ingåtts på arbetsplatsnivå.

Eftersom olika arbetsplatser tillämpar olika förfaranden i fråga om förhandlingar och avtal, kan också detaljerna i förfarandet variera när lokala avtal ingås om den ordinarie arbetstiden. När förfarandet är som enklast skall det vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och representanter för arbetstagarna eller en personalgrupp vara möjligt att helt enkelt konstatera att de möjligheter till flexibla arbetstid vilka har avtalats i det allmänt bindande kollektivavtalet tas i bruk, antingen enligt sin exakta ordalydelse eller med vissa inskränkningar.

För att trygga avtalsförfarandet föreslås i 3 mom. att ifall arbetstagarna inte har valt någon sådan förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller annan representant för en personalgrupp, skall arbetsgivaren innan förhandlingarna om ordinarie arbetstid inleds ge arbetstagarna gemensamt eller de olika personalgrupperna var för sig tillfälle att bland sig välja en sådan representant som avses i 1 mom.

11 §. *Hur lokala avtal ingås.* När ett lokalt avtal om ordinarie arbetstid ingås, skall avtalsparterna fästa uppmärksamhet bl.a. vid att arbetet tryggt kan utföras samt vid faktorer som påverkar arbetstagarnas hälsa. När avtalet ingås blir man dessutom tvungen att ta hänsyn till att arbetstidsarrangemang som tillfälligt förlänger arbetsdagen påverkar arbetstagarnas ställning på olika sätt beroende på deras livssituation.

Enligt 1 mom. skall ett avtal om den genomsnittlig ordinarie arbetstiden i allmänhet ingås skriftligen. Det kan också ingås muntligt, ifall avtalsparterna enhälligt anser att ett skriftligt avtal är överflödigt. Ett skriftligt avtal kan vara överflödigt t.ex. om man kommer överens om att arbeta in en arbetsdag som infaller mellan en söckenhelg och ett veckoslut. Ett muntligt avtal är också möjligt ifall bemyndigandet i kollektivavtalet avser ett muntligt avtal. Enligt 1 mom. andra meningen skall ett skriftligt avtal dock vara obligatoriskt om avtalet är i kraft längre än två veckor.

Ett avtal kan ingås på viss tid eller tills vidare. Enligt 2 mom. skall ett avtal som gäller tills vidare få sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden för arbetstiden. För den händelse att någon uppsägningstid inte har avtalats i ett lokalt avtal om genomsnittlig ordinarie arbetstid, föreslås dessutom ett dispositivt stadgande om en två veckors uppsägningstid. Det tid för vilken ett avtal högst kan ingås begränsas egentligen inte i 2 mom. Dock föreslås ett stadgande om att ett lokalt avtal vilket med stöd av en bestämmelse i ett allmänt bindande kollektivavtal har ingåtts på viss tid, längre än ett år, sedan fyra månader efter att det ingicks skall få sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

Enligt 3 mom. skall ett avtal som en representant för arbetstagarna har ingått om arrangemang i anslutning till den ordinarie arbetstiden delges de arbetstagare som avtalet avser senast en vecka innan avtalet börjar tillämpas. Arbetstagarna skall följaktligen alltid få minst en vecka på sig under vilken de kan tänka över avtalet och bl.a. försöka ordna sina privata angelägenheter så att de kan iaktta arbetstidsarrangemangen i avtalet.

Ett avtal som representant för arbetstagarna har ingått skall vara bindande för alla de i avtalet avsedda arbetstagare som förtroendemannen eller en annan personalrepresen-

tant anses företräda. En förtroendemannan som avses i förtroendemannaavtal skall anses företräda såväl de arbetstagare som enligt lagen om kollektivavtal är bundna vid kollektivavtalet som de icke-organiserade arbetstagare och arbetstagare vilka hör till en arbetstagarorganisation som inte är bunden vid kollektivavtalet, men i vilkas arbetsförhållanden arbetsgivaren dock är skyldig att tillämpa bestämmelserna i ett kollektivavtal som han är bunden vid enligt lagen om kollektivavtal. En annan av personalen utsedd representant skall däremot endast anses företräda de arbetstagare som har deltagit i valet av honom.

De lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som föreslås i 10 § skall ha samma rättsverkningar som arbetsavtal, oberoende av om arbetstagaren själv eller en person som representerar honom har ingått avtalet. Avtalets bindande verkan begränsas dock av stadgandet i den sista meningen av 3 mom., där det stadgas att en arbetstagare skall ha rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

12 §. *Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på denna lag.* Paragrafen innehåller ett parallellstadgande till 5 § 3 mom. i den gällande arbetstidslagen. Enligt stadgandet skall arbetsgivaren och en enskild arbetstagare ha rätt att avtala om undantag från 6 § 1 mom., om inte annat följer av det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetsförhållandet. Stadgandet skiljer sig såtillvida från stadgandena om lokala avtal i 9 och 10 §§ att dess tillämpningsområde är allmänt. Det blir följaktligen tillämpligt såväl i branscher och arbetsförhållanden där arbetsgivaren inte är skyldig att iaktta något kollektivavtal som när ett kollektivavtal blir tillämpligt enligt 4 § lagen om kollektivavtal eller 17 § lagen om arbetsavtal. I sistnämnda fall förutsätter rätten till ett sådant lokalt avtal som avses i 12 § dock att kollektivavtalet inte begränsar en enskild arbetsgivares eller arbetstagares rätt att ingå avtal.

Enligt stadgandet skall det vid behov vara möjligt att avtala att den ordinarie arbetstiden på en arbetsplats i genomsnitt skall vara 40 timmar i veckan under en period av högst fyra veckor. Däremot skall det inte vara möjligt att ingå sådana lokala avtal om den ordinarie arbetstidens totala längd. Den högsta ordinarie arbetstiden per dygn får avtalas att vara högst nio timmar och den högsta

ordinarie arbetstiden per vecka högst 45 timmar.

Till följd av branschens speciella karaktär får utjämningsperioden i jordbruksarbete enligt 2 mom. avtalas att vara högst tre månader.

13 §. *Flexitid.* I 5 b § i den gällande arbetstidslagen och i 3 a § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor stadgas om flexitid. Förslaget gör det möjligt att fortsätta med samma arrangemang som hittills. Enligt 1 mom. är det möjligt att inom överenskomna gränser avvika från den ordinarie arbetstidens längd och förläggning sådan den bestäms i förslagets 6 § 1 mom. eller i ett kollektivavtal. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas med flexitiden vid arbetsbörjan och slut, på det sätt som beskrivs i regeringens proposition med förslag till lagstiftning om individuell arbetstid för arbetstagare (RP 166/1987 rd). Flexitidssystemet betonar arbetstagarens egen valfrihet. Den totala arbetstiden påverkas inte. Arbetstagaren skall trots flexitiden under avtalad tid arbeta det antal timmar som hans ordinarie arbetstid förutsätter.

Samtidigt som man avtalar om införandet av ett system med flexitid skall man enligt sista meningen i 1 mom. också komma överens om åtminstone den fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av raster och vilotider samt om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden. Enligt det föreslagna stadgandet behöver man däremot inte längre komma överens om utjämningsperioden för den ordinarie arbetstiden. Detta har i praktiken konstaterats vara onödigt.

I 2 mom. föreslås att den tid med vilken arbetstiden får förkortas eller förlängas inom systemet med flexitid skall vara tre timmar i stället för nuvarande två timmar. Arbetstiden per dygn kan således förlängas eller förkortas med högst tre timmar. Den dagliga arbetstiden kan följaktligen enligt arbetstagarens val vara högst 11 timmar lång. Den ordinarie arbetstiden per vecka är enligt förslaget i genomsnitt högst 40 timmar. Maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av arbetstiden föreslås enligt sista meningen i 2 mom. vara högst 40 timmar i stället för nuvarande 20 timmar. Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall dock enligt 40 § 1 mom. ha rätt att

avtala om flexitid och maximala överskridningar och underskridningar på ett sätt som avviker från 2 mom.

Enligt förslagets 3 mom. kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren. I den gällande arbetstidslagen och i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor finns inget sådant stadgande. Ifall arbetstagaren av någon anledning har samlat på sig ett sådant antal timmar utöver den ordinarie arbetstiden att han inte får dem utjämnade inom skälig tid, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att dessa timmar byts mot ledighet. De kan komma överens om att ledigheten ges t.ex. i enstaka timmar eller som en halv eller en hel ledig dag.

14 §. *Exceptionell ordinarie arbetstid.* Enligt 1 mom. kan dispenssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd på de villkor som den fastställer ge tillstånd till undantag från stadgandena i 6 §. Tillstånd kan beviljas om arbetet är av sådan art att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn när arbetstagaren skall vara redo för arbete.

Eftersom de rikstäckande kollektivavtalsparter kan trygga arbetstidsskyddet också vid exceptionella arbetstidsarrangemang och eftersom det är skäl att undvika onödigt myndighetsverksamhet, föreslås i 2 mom. att rikstäckande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar i de fall som avses i 1 mom. skall ha rätt att avtala om den ordinarie arbetstiden på ett sätt som avviker från 6 §. På dessa avtal skall tillämpas stadgandena i 40 §.

Enligt 3 mom. i förslaget kan dispenssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd, på de villkor som den fastställer, ge tillstånd att ordna arbetstiden som periodarbete enligt förslagets 7 § också i sådana arbeten som inte nämns i den uttömmande förteckningen i 7 § 1 mom., ifall beviljande av tillstånd anses nödvändigt.

15 §. *Förkortad arbetstid.* Enligt 34 d — 34 h §§ lagen om arbetsavtal har småbarnsföräldrar möjlighet att förkorta sin arbetstid med hjälp av partiell vårdledighet. I arbetstidslagstiftningen finns inga stadganden som skulle berättiga arbetstagaren att ensidigt förkorta sin arbetstid. I och för sig tillåter lagstiftningen dock avtal om deltidarbete, förutsatt att parterna är ense om saken.

I lagen föreslås ett stadgande om förkortad

arbetstid. I början av stadgandet hänvisas i informationssyfte till småbarnsföräldrars rättigheter enligt 34 d — 34 h §§ lagen om arbetsavtal. För närvarande gäller möjligheten att av personliga skäl övergå till förkortad arbetstid en ganska liten och noggrant avgränsad grupp. En arbetstagare kan emellertid också i andra fall ha behov att förkorta sin arbetstid. Enligt förslaget skall arbetsgivaren, när arbetstagaren av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Förfarandet förutsätter avtal. Följaktligen finns det inget behov att i lagen noggrant precisera de grunder på vilka arbetstagaren skall ha rätt att begära förkortad arbetstid. Sådana grunder kan t.ex. vara att en arbetstagare med tilltagande ålder blir trött och arbetsförmågan minskar — avsikten med stadgandet är att bevara arbetsförmågan så länge som möjligt — vård av en sjuk anhörig, studier eller behov att sköta den egna hälsan. Stadgandet betonar den individuella aspekten och är avsett att till sin natur vara smidigt.

Förslaget syftar till att göra det möjligt för en arbetstagare att förkorta sin ordinarie arbetstid antingen per dygn eller per vecka. Parterna skall själva få komma överens om hur arrangemanget genomförs i praktiken. Förkortad arbetstid kan införas t.ex. så att arbetstagaren i stället för åttatimmarsdag arbetar endast sex timmar eller så att en femdagarsvecka ändras till en fyradagars. Det är alltså den tidigare lagstadgade eller avtalsenliga arbetstiden som kan förkortas.

I förslagets 2 mom. betonas att förkortad arbetstid är beroende av avtal. Avtalet kan ingås för viss tid så att det gäller högst 26 veckor åt gången. Av avtalet skall framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka. Också andra frågor kan regleras.

Avtalet är till sin natur ett avtal inom ramen för arbetsavtalet. Genom avtalet förkortas den ursprungliga arbetstiden. Det är alltså inte frågan om ett "vanligt" avtal om deltidarbete, vilket ingås innan arbetsförhållandet inleds.

Skyddet för individen och de arrangemang som arbetsgivaren måste vidta gör det viktigt att ovan nämnda avtal endast kan ingås på viss tid. Om avtalen kunde ingås att gälla tills vidare, kunde arbetstagarnas möjligheter att återgå till sin ursprungliga ordinarie ar-

betstid äventyras. Om en arbetstagares arbetstid förkortas blir arbetsgivaren tvungen att i viss utsträckning ändra sin verksamhet. Han måste kanske anställa ny arbetskraft eller omorganisera arbetet så att någon annan av hans anställda utför det arbete som annars blir ogjort till följd av arbetstidsförkortningen. Situationen kan t.o.m. vara den att arbetstagarens tidigare arbete inte längre finns kvar sedan förkortningen har genomförts. När avtalet om förkortad arbetstid är tidsbestämt, kan arbetsgivaren med vikarien ingå ett arbetsavtal för viss tid enligt 2 § 2 mom. lagen om arbetsavtal. Arbetsgivaren vet då exakt när arbetstagaren återgår till sin ursprungliga ordinarie arbetstid och kan därför ordna arbetet i enlighet härmed. Om parterna vill sluta flera på varandra följande avtal om förkortad arbetstid, är emellertid också detta möjligt.

Något formstadgande föreslås inte, utan parterna kan fritt bestämma avtalets form. Enligt stadgandet skall vissa villkor dock tas in i avtalet, varför detta lätt blir skriftligt. Ju längre avtalsperioden är, desto viktigare är ett skriftligt avtal.

16 §. *Dygn och vecka.* I de gällande arbetstidslagarna definieras genom särskilda stadganden när å ena sidan ett dygn och å andra sidan ett söndagsdygn börjar. Enligt dessa stadganden anses både dygnet och söndagsdygnet börja klockan 00. Enligt stadgandena kan man emellertid också komma överens om att dygnet skall börja vid den tid då arbetstagaren regelbundet skall infinna sig till arbetet. De olika reglerna om tidpunkten när ett dygn och ett söndagsdygn börjar har kunnat leda till att söndagsdygnet har börjat vid en annan tidpunkt än andra dygn.

I arbetstidslagstiftningen finns inga stadganden om när veckan börjar. I rättspraxis har man ansett att som vecka skall betraktas kalenderveckan, om inte annat har avtalats eller annan hävdvunnen praxis har iakttagits.

Enligt förslaget skall med dygn och vecka avses kalenderdygnet och kalenderveckan. Samtidigt föreslås att arbetsgivaren och arbetstagaren fritt skall få komma överens om vid vilken tidpunkt dygnet och veckan börjar. I praktiken innehåller kollektivavtalen vanligtvis bestämmelser om när dygnet och veckan börjar. Dessa skall iakttas av arbetsgivare och arbetstagare som är bundna vid kollektivavtalet.

4 kap. Överskridande av ordinarie arbetstid

17 §. *Mertids- och övertidsarbete.* Av de gällande arbetstidslagarna har endast 7 § 1 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor ett stadgande om tillläggsarbete. Eftersom det kan hända att man i högre grad börjar använda sig av möjligheterna att utföra deltidarbete, är det skäl att arbetstidslagen innehåller stadganden om mertidsarbete. Med mertidsarbete avses i förslaget arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider den lagstadgade ordinarie arbetstiden. Att arbetstiden är kortare än den lagstadgade ordinarie arbetstiden kan bero antingen på arbetsavtalet eller ett kollektivavtal. Inom den offentliga sektorn kan den kortare arbetstiden också bero på att tjänsten har inrättats på deltid eller genom beslut av en myndighet ändrats till deltidstjänst.

I 2 mom. definieras för tydlighetens skull också övertidsarbete. Övertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den lagstadgade ordinarie arbetstiden. Eftersom den lagstadgade ordinarie arbetstiden förutom direkt med stöd av lag också kan bestämmas på basis av ett lokalt avtal, ett kollektivavtal eller ett undantagstillstånd, är någon exaktare definition än den föreslagna inte nödvändig. Om arbetstiden motsvarar förslagets 6 § 1 mom., är det arbete som överskrider åtta timmar per dygn övertidsarbete, likaså det arbete som överskrider 40 timmar i veckan, varvid det arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn inte räknas med. När genomsnittlig ordinarie arbetstid tillämpas t.ex. med stöd av ett avtal som avses i 9 §, kan den ordinarie arbetstiden per dygn och vecka avvika från de ordinarie arbetstiderna enligt det allmänna stadgandet. I så fall är övertidsarbetet det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstid som är antecknad i arbetsskiftsförteckning. Vid periodarbete bestäms övertidsarbetet enligt utjämningsperioden.

Både mertids- och övertidsarbete förutsätter alltså ett initiativ från arbetsgivarens sida. Avsikten med stadgandet är att klarlägga det rådande läget. Av den praxis som refererats i avsnitt om den ordinarie arbetstiden framgår att det delvis har varit svårt att avgöra när övertidsarbete uppstår. När ett stadgande om att övertidsarbete endast kan ske på arbetsgivarens initiativ nu tas in i lagen, är avsikten

inte att ändra rådande praxis till de delar som övertidsarbete i vissa fall kan uppstå till följd av konkludent samtycke av arbetsgivaren. Denna praxis har refererats i avsnitt om den ordinarie arbetstiden. Huvudregeln är dock att arbete som utförs på arbetstagarens eget initiativ inte kan vara arbete som ersätts såsom övertidsarbete. I 18 § stadgas om arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete.

18 §. *Arbetstagarens samtycke.* För att övertidsarbete skall uppstå förutsätts alltid såväl att arbetsgivaren enligt 14 § har tagit initiativ till arbetet som att arbetstagaren har givit sitt samtycke. Frågan om hur samtycket kan ges har i praktiken vållat problem. Stadgandet i 1 mom. syftar till att klarlägga läget genom att föreskriva att arbetstagaren innan övertidsarbetet inleds varje gång särskilt skall ge sitt samtycke. Ett giltigt samtycke kan inte ges i arbetsavtalet eller annars en gång för alla. Arbetstagaren skall nämligen ha möjlighet att särskilt i varje enskilt fall ta ställning till om han vill arbeta övertid eller inte.

I praktiken kan det emellertid förekomma situationer där ovan nämnda huvudregel inte är ändamålsenlig. I andra meningen av 1 mom. föreslås därför ett stadgande om att arbetstagaren skall kunna ge sitt samtycke till övertidsarbete för en bestämd, kortare tidperiod åt gången, om detta är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen. Arbetsgivaren skall visserligen försöka planera arbetet så att det kan utföras under ordinarie arbetstid. I undantagsfall kan det emellertid uppstå behov av övertidsarbete t.ex. till följd av skyldigheter enligt skatte- och bokföringslagstiftningen, brådskande beställningar eller sjukdom hos andra arbetstagare. I dessa fall kan det med tanke på arbetsarrangemangen vara nödvändigt med övertid för att skyldigheter eller förbindelser skall bli fullgjorda. Med tanke på dessa fall föreslås ett stadgande om att arbetstagaren skall ha möjlighet att ge sitt samtycke för en bestämd kortare tidsperiod åt gången, förutsatt att detta är nödvändigt med hänsyn till arbetsarrangemangen. När arbetstagaren ger sitt samtycke skall han veta för hur lång tid samtycket ges.

För närvarande baserar sig samtycket till mertidsarbete på allmänna arbetsavtalsrättsliga regler. Enligt första meningen i 2 mom. förutsätter mertidsarbete arbetstagarens samtycke. Detta samtycke kan ges redan i ar-

betsavtalet en gång för alla. Arbetsavtalets villkor gällande arbetstiden är bindande för båda parterna. Arbetstagaren är alltså bunden av sitt samtycke.

I vissa situationer kan det emellertid vara skäligt att arbetstagaren får vägra utföra mertidsarbete, trots att han på förhand allmänt har samtyckt därtill. Arbetstagaren skall därför enligt sista meningen i 2 mom. ha rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han enligt arbetsskiftsförteckning är ledig. Som en sådan orsak kan anses t.ex. studier, såsom förberedelse för eller deltagande i en tentamen, ordnande av barnomsorg eller andra arrangemang för vården av familjemedlemmar, hälsoskäl, egna eller nära anhörigas högtidsdagar och begravningar eller resor, som inte kostnadsfritt kan inhiberas.

Under den beredskapstid som avses i 5 § kan arbetstagaren bli kallad i arbete. Enligt 3 mom. ger arbetstagaren sitt samtycke till det mertids- och övertidsarbete som uppstår i en dylik situation samtidigt som han avtalar om beredskapen. Beredskapstiden upphör när arbetstagaren efter att ha fått kallelsen börjar arbeta och fortsätter, beroende på den överenskomna beredskapstidens längd, när arbetet upphör.

Såsom ovan har konstaterats i motiveringen till 5 §, avviker ett offentligt samfunds uppgifter från arbetsgivarsammanslutningarnas inom den privata sektorn. Mertids- eller övertidsarbete kan vara nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. I dessa fall, vilka redan har behandlats i motiveringen till 5 §, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund enligt vad som stadgas i 4 mom. inte vägra utföra mertids- eller övertidsarbete. I övriga fall förutsätter mertids- och övertidsarbete på ovan nämnt sätt samtycke av tjänstemannen eller tjänsteinnehavaren.

19 §. *Maximiantalet övertidstimmar.* Maximiantalet övertidstimmar har i den gällande lagstiftningen begränsats på något varierande sätt. Dessa begränsningar förklaras i detalj i avsnitt om den ordinarie arbetstid.

Gränsen för maximiantalet övertidstimmar är klart högre i den finska arbetstidslagstiftningen än i de övriga nordiska länderna. En sänkning har krävts bl.a. med hänvisning till att sysselsättningsmöjligheterna borde förbättras. I statsrådets principbeslut om de åtgärder som sysselsättningsprogrammet för Finland förutsätter konstateras uttryckligen

att den lagstadgade maximala övertiden betydligt bör begränsas.

Arbetsstidsdirektivet innehåller inga uttryckliga bestämmelser om maximiantalet övertidstimmar. I artikel 6 föreskrivs dock angående begränsning av veckoarbetstiden att den genomsnittliga arbetstiden under varje period av sju dagar inklusive övertid inte får överstiga 48 timmar. I direktivet finns dessutom bestämmelser om den beräkningsperiod för den maximala arbetstiden per vecka, under vilken arbetstiden skall utjämnas. Den allmänna regeln är att beräkningsperioden genom nationella stadganden kan stadgas till fyra månader. Av sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl kan beräkningsperioden genom kollektivavtal bestämmas att vara längre, dock högst 12 månader.

Med hänsyn till villkoren i arbetsstidsdirektivet föreslås det att i 19 § skall stadgas att övertid under en period av fyra månader skall få utföras högst 138 timmar. Detta antal timmar är det högsta antalet övertidstimmar som direktivet tillåter för varje period av fyra månader. I 1 mom. föreslås det dessutom att övertiden på årsnivå begränsas till högst 250 timmar per kalenderår. I 2 mom. föreslås dock en möjlighet att lokalt avtala om ytterligare 80 timmar övertid per kalenderår. När sådant extra övertidsarbete utförs gäller det att se till att övertidsarbetet inte under en enda period av fyra månader överskrider de 138 timmar som stadgas i 1 mom.

Avtalsarrangemang om extra övertidsarbete ger lokala avtalsparter möjlighet att i viss mån avpassa sin verksamhet enligt fluktuationerna i företagets arbetssituation. Om extra övertidsarbete på arbetsplatsen kan de parter avtala som avses i 10 §, dvs. i första hand arbetsgivaren och den förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller, om en sådan inte har valts, en annan representant som personalen har utsett. Om man på en arbetsplats inte har valt någon representant för personalen eller personalgruppen, skall personalen eller arbetstagare som hör till samma personalgrupp gemensamt ha rätt att ingå avtal om utförande av extra övertidsarbete. Också extra övertidsarbete kräver arbetstagarens samtycke.

Enligt 3 mom. får rikstäckande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar genom kollektivavtal avtala om den period för vilken maximiantalet övertidstimmar räknas. Såsom sådana föreningar skall enligt förslagets 1 § 2 mom. betraktas också de myndigheter och

sammanslutningar som avses i 40 § 3 mom. Genom kollektivavtal kan på det sätt som förutsätts i direktivet avtalas om högst 12 månader långa beräkningsperioder. När man förfar på detta sätt skall det tillåtna antalet övertidstimmar under ett år motsvara det antal övertidstimmar som 1 och 2 mom. föreskriver. Om beräkningsperioden är ett kalenderår, blir det maximala antalet övertidstimmar 250. Eftersom avtal om extra övertidsarbete skall vara tillåtna också dessa fall, får antalet övertidstimmar under kalenderåret vara högst 330.

20 §. *Inledande och avslutande arbete.* Med inledande och avslutande arbete har avsetts arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare vid en rörelse, en inrättning eller ett företag skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid. Stadganden om inledande och avslutande arbete ingår i 11 § 5 mom. 1 punkten i den gällande arbetstidslagen, 6 § 7 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 12 § 4 mom. 1 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket och 4 § 3 mom. lagen om arbetet i bagerier. Inledande och avslutande arbete är dessutom arbete som en arbetstagare i ledande ställning enligt 3 § 2 mom. arbetstidslagen utför före eller efter arbetstiden för de arbetstagare som han leder. Ett likadant stadgande finns i 12 § 4 mom. 2 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket.

Stadgandena i förslagets 1 mom. 1 och 2 punkten motsvarar ovan nämnda gällande stadganden. Inledande och avslutande arbete är enligt 1 punkten arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid. En ekonomiskt lönsam verksamhet förutsätter att maskiner och apparatur används i produktivt arbete under hela den ordinarie arbetstiden. Innan produktionsprocessen inleds kan det vara nödvändigt att en del av arbetstagarna infinner sig före de andra för att förbereda arbetet och å andra sidan att en del blir kvar efter arbetsdagens slut för att t.ex. skydda maskiner och apparater samt flytta arbetsredskap o.dyl. till deras förvaringsplatser. Nödvändighetskravet skall dock tolkas snävt. Det skall beaktas att inledande och avslutande arbete är sådant som utförs omedelbart före eller efter de övriga arbetstagarnas arbetstid. Inledande och avslutande arbete är av sådan karaktär att det vanligen utförs dagligen. Arbetstagarna kan också turas om att utföra detta arbete. I så

fall utför varje arbetstagare med jämna mellanrum sådant arbete.

Enligt 1 mom. 2 punkten skall inledande och avslutande arbete också vara arbete som de arbetstagare vilka avses i 39 § 2 mom. utför omedelbart innan arbetstiden börjar för de arbetstagare vilka de leder; likaså arbete som sådana arbetstagare utför omedelbart efter att arbetstiden för de arbetstagare som de leder har slutat.

Ovan refererade stadganden täcker emellertid inte samtliga i praktiken förekommande behov att utföra inledande och avslutande arbete. Framför allt inom processindustrin kan det när skiftena avlöser varandra vara nödvändigt att den arbetstagare som går av skiftet för den arbetstagare som tar över berättar vad som har tilldragit sig under skiftet och ger honom behövlig information om händelseförloppet. All information kan inte överföras i skriftlig eller magnetisk form bl.a. till följd av risken för missförstånd, utan det är bäst att uppgifterna förmedlas muntligen. Enligt 1 mom. 3 punkten skall inledande och avslutande arbete också vara arbete som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiftena avlöser varandra. Enligt 39 § 3 mom. i förslaget kan det avtalas att ersättningen för sådant arbete skall betalas som en särskild ersättning.

Inledande och avslutande arbete skall, liksom enligt gällande lag, förutsätta arbetstagarens samtycke. Enligt 2 mom. kan samtycket ges i arbetsavtalet.

Inledande och avslutande arbete får enligt 2 mom. utföras högst fem timmar i veckan. Enligt gällande lagstiftning är maximiantalet inledande och avslutande arbetstimmar tre timmar per vecka. När arbetet utförs utomhus vintertid, t.ex. på byggarbetsplatser, kräver de inledande och avslutande arbetena längre tid än på sommaren. Om inledande och avslutande arbete utförs t.ex. en halv timme åt gången både i början och i slutet av arbetsdagen, blir antalet timmar i veckan fem. En maximigräns på fem timmar motsvarar följaktligen bättre de praktiska behoven.

Det inledande och avslutande arbetet skall enligt förslaget inte räknas in i maximiantalet övertidstimmar, utan kan utföras utöver det maximala antal övertidstimmar som stadgas i 19 §. Stadgandet motsvarar på denna punkt gällande lagstiftning. Om ersättning för inledande och avslutande arbete stadgas i 22 §.

21 §. *Nödarbete*. Nödarbete är arbete som av oförutsedda orsaker måste utföras i undantagssituationer. I den gällande arbetstidslagstiftningen räknas de händelser upp som gör att det kan bli aktuellt med nödarbete. Som exempel nämns naturtilldragelser, olyckshändelser eller andra omständigheter som inte har kunnat förutses. Uppräkningar i gällande stadganden har i den föreslagna paragrafen ersatts med uttrycket "en oförutsedd händelse", som till innebörden svarar mot dem. I avsnitt om nödarbete redovisas hur uppräkningsarna skall tolkas. Ett arbete får utföras som nödarbete förutsatt att en akut oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom. Behovet av nödarbete uppstår oväntat. Nödarbete är av sådan art att det inte kan skjutas fram till en senare tidpunkt. Enstaka händelser som i sig är oförutsedda men som enligt erfarenhet upprepas regelbundet kan inte anses som händelser som berättigar till nödarbete, med undantag för vissa exceptionella situationer, som redovisas i avsnitt om nödarbete. Villkoren för nödarbete bör fortfarande tolkas mycket snävt. Det som stadgas om maximumantalet övertidstimmar skall inte kunna kringgå genom att arbetet kallas nödarbete.

Enligt gällande stadganden om nödarbete skall en händelse ha vållat eller medfört överhängande fara för avbrott "i en rörelse eller inrättnings eller ett företags normala drift". I 1 mom. konstateras bara att avbrottet har vållats eller medfört överhängande risk för avbrott "i den normala driften". Uppräkningen av sammanslutningar inom stadgandets tillämpningsområde har strukits i förslaget eftersom den är bristfällig och föråldrad. Definitionerna på sammanslutningar lämpar sig inte ens som sådana för den offentliga sektorn. Enligt det föreslagna stadgandet kan avbrott vållas i den normala driften inom vilken som helst sammanslutning eller del av en sammanslutning där det utförs regelbundet arbete eller där risk för ett sådant avbrott föreligger.

Ett villkor för nödarbete är att den normala driften avbryts eller att risken för avbrott i driften är överhängande. Det föreslagna stadgandets formulering svarar mot det som stadgas i gällande arbetstidslagar. Arbetstidslagen har ett mycket vidsträckt tillämpningsområde som omfattar många olika slag av arbets- och produktionsverksamhet, och där-

för kan det hända att avbrott eller en överhängande risk för avbrott i den normala driften, som är ett villkor för att nödarbete skall få utföras, måste bedömas i mycket olika situationer som i allt väsentligt skiljer sig från varandra. Vidare bör avbrott tolkas med hänsyn till att villkoren för avbrott eller överhängande risk för avbrott i den normala driften kan förändras i takt med att produktions- och tjänsteverksamheten utvecklas. Det är således mycket svårt att ställa upp noggranna allmänna regler.

Uppfyllelsen av villkoren bör bedömas med beaktande bl.a. av verksamhetens art (t.ex. en elproduktions- och eldistributionsanläggning, en stor anläggning inom processindustrin, partihandel, ett jordbruksföretag) samt verksamhetens omfattning, kapitalinsatserna i verksamheten och omfattningen av de skador som ett avbrott eller risk för avbrott i den normala driften ger eller kan befaras ge upphov till. Det är inte ovanligt med funktionsstörningar också i den normala driften. Den springande punkten i en bedömning av om ett avbrott eller risken för ett avbrott uppfyller villkoren för nödarbete eller inte är hur omfattande eller väsentligt avbrottet eller risken för avbrott är jämfört med störningar i den normala driften. Paragrafen förutsätter dock inte stopp eller risk för stopp i hela den normala driften. Det behövs bara att en maskin, anordning eller produktionslinje som står för en betydande del av anläggningens produktionskapacitet stannar eller hotar stanna för att det skall anses som en sådan störning i den normala driften som uppfyller villkoret för nödarbete, om störningen beror på en oförutsedd händelse.

Nödarbete förutsätter att den normala driften avbryts eller hotar att avbrytas. En oförutsedd händelse riskerar inte alltid den normala driften, men kan medföra fara för liv, hälsa eller egendom. Det är möjligt att villkoren för nödarbete uppfylls även då. Så är fallet också i den gällande lagstiftningen. Också händelser som medför skada på omgivningen bör vägas in i en bedömning av om nödarbete är berättigat eller inte.

När villkoren för nödarbete uppfylls får arbetstiden förlängas under högst två veckor. Nödarbete får dock aldrig utföras längre än vad villkoren för nödarbete kräver. I gällande lagstiftning är den längsta tiden fyra veckor. I praktiken är nödarbetsituationerna akuta och snabbt övergående och varar van-

ligtvis bara några få dagar. En längsta tillåtna tid på två veckor stämmer bättre överens med behovet i praktiken än gällande fyra veckor.

Enligt 2 mom. kan nödarbete utföras oberoende av maximiantalet övertidstimmar. Också detta svarar mot gällande lagstiftning. Det är inte fråga om nödarbete när arbete som uppfyller villkoren för nödarbete utförs under ordinarie arbetstid. Efter ordinarie arbetstid blir arbetet nödarbete enligt stadgandet. I 2 mom. räknas de lagrum upp som nödarbete medger undantag från. Vid nödarbete är det tillåtet att avvika från inskränkningarna i nattarbete enligt 26 och 27 §§. Vid nödarbete behöver varken dagliga vilotider enligt 28 § eller dygnsvila enligt 30 § ges. Vidare får avvikelser ske från ledighet per vecka enligt 31 § och från inskränkningarna i söndagsarbete enligt 33 § 1 mom. Gällande arbetstidslagstiftning ger möjlighet till motsvarande avvikelser.

Första och sista meningen i 3 mom. svarar innehållsligt mot gällande stadganden. Arbetsgivaren skall utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbete, dess omfattning och sannolika varaktighet. Efter att ha blivit underrättad om saken prövar arbetarskyddsmyndigheten om den skriker till åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet eller om den skall låta saken bero vid anmälan. I momentet föreslås vidare att arbetsgivaren skall ge arbetstagarnas förtroendemän, eller om en sådan inte har valts på arbetsplatsen, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga anmälan till arbetarskyddsmyndigheten med sitt utlåtande. Avsikten med utlåtandet är att hjälpa arbetarskyddsmyndigheten att avgöra om det krävs åtgärder eller inte.

22 §. *Mertids- och övertidsersättning.* Begreppen mer- och övertidsarbete definieras i 17 §. Enligt gällande arbetstidslagstiftning stadgas det om ersättning till en arbetstagarare för tilläggsarbete bara i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor. Det oaktat har också andra arbetstidslagar av hävd tillämpats så att en ersättning motsvarande minst lönen för den avtalade ordinarie arbetstiden skall betalas till arbetstagararen för tilläggsarbete. För tydlighetens skull föreslås denna regel bli fastlagd i 1 mom.

Enligt gällande arbetstidslagstiftning skall för övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 50 procent för de två första arbets-

timmarna och lön förhöjd med 100 procent för de följande timmarna. För övertidsarbete per vecka skall betalas lön förhöjd med 50 procent. I periodarbete särskiljs arbetstiden per dygn och arbetstiden per vecka inte och därför bestäms övertidsersättningarna på ett annat sätt, som redovisas i avsnitt om övertidsarbete.

I 2 mom. föreslås att gällande övertidsersättningar skall vara oförändrade, om den ordinarie arbetstiden bestäms enligt 6, 9, 10, 12 eller 13 §. Enligt 3 mom. skall också i periodarbete betalas ersättning motsvarande ersättningarna i 17 § 3 och 4 mom. i den gällande arbetstidslagen för arbetstimmar som överstiger den ordinarie arbetstiden.

Stadgandet i föreslagna 4 mom. svarar mot det som stadgas i 17 § 5 mom. i den gällande arbetstidslagen.

23 §. *Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet.* I 1 mom. föreslås bli stadgat att arbetsgivaren och arbetstagararen kan komma överens om att ersättningen för mertids- och övertidsarbete helt eller delvis byts ut mot motsvarande ledighet. De kan komma överens t.ex. om att bara påslagsdelen av lönen för övertidsarbetet byts ut mot motsvarande ledighet eller att bara något kalkylerat antal timmar av ersättningen för mertids- eller övertidsarbete byts ut mot ledighet. Längden av den ledighet som svarar mot övertidsarbetet bestäms utifrån principerna i stadgandena om övertidsersättningar. T.ex. en övertidstimme som skall ersättas med lönen förhöjd med 50 procent ger en och en halv timme ledigt.

Enligt 2 mom. skall ledigheten ges under en arbetstagararens ordinarie arbetstid inom sex månader från det mertids- eller övertidsarbete utfördes. Om arbetstagararen har kommit överens med arbetsgivaren om att han sammanställer ledigheten till en längre oavbruten ledighet, kan sex månader visa sig vara en för kort tid. Därför föreslås det att tidsgränsen sex månader skall kunna överstigas genom överenskommelse. För att arbetstagararens behov skall kunna tillgodoses föreslås vidare bli stadgat att parterna bör försöka komma överens om tidpunkten för ledigheten. Om det inte går att nå samförstånd om tidpunkten för ledigheten har arbetsgivaren rätt att bestämma den. Men i så fall skall arbetstagararen ha rätt att kräva att arbetsgivaren i stället betalar ersättningen i pengar.

Enligt 4 a § semesterlagen (272/73) har en

arbetstagare rätt att spara den del av sina semesterdagar som överstiger 18 dagar för att tas ut någon gång senare som sparad ledighet, om det inte finns vägande hinder för detta. Arbetstagaren kan inte spara sin vintersemester eller en del av den. Arbetstagaren kan spara delar av sina sommarsemestrar för att om flera år ta ut en oavbruten sparad ledighet, som alltså kan ses som ett slags sabbatsledighet. Stadgandet i 3 mom. avser att ge arbetstagaren större möjligheter att samla ihop längre oavbrutna lediga perioder. Till skillnad från semester kan eventuellt mertids- eller övertidsarbete inte förutses och därför har det inte ansetts möjligt att en arbetstagare själv skulle kunna bestämma att han sparar ledighet som getts som ersättning för mertids- eller övertidsarbete och kombinerar den med den sparade ledighet som avses i semesterlagen. Enligt 3 mom. bör han därför komma överens om detta med arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att ersättningar för mertids- eller övertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet och att denna ledighet kombineras med sparad ledighet, skall det som stadgas om sparad ledighet i semesterlagen i tillämpliga delar tillämpas på den sparade ledigheten. I praktiken blir det närmast fråga om 4 a § 3 och 4 mom. semesterlagen.

24 §. *Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod.* Om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt eller om det har avtalats om flextid är det möjligt, och även sannolikt, att arbetstiden inte svarar mot den genomsnittliga ordinarie arbetstiden utan är längre eller kortare, om arbetsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod. En generell regel är att arbetstagaren skall få lön enligt utfört arbete. I gällande arbetstidslagstiftning ingår en del stadganden för den händelse att ett arbetsförhållande upphör eller att arbetet av någon annan godtagbar orsak hindras mitt under en utjämningsperiod utan att arbetstiden hinner jämnas ut ett genomsnitt. Enligt dessa stadganden har arbetstagaren rätt att få ersättning motsvarande övertidsersättning, om den arbetade tiden är längre än den genomsnittliga ordinarie arbetstiden.

Dessa stadganden i den gällande arbetstidslagen är inte tillfredsställande. Villkoren för deras tillämpning avviker från varandra och därmed kan slutresultatet bli mycket slumpmässigt. I arbetstidslagstiftningen stad-

gas över huvudtaget inte hur man skall gå till väga, om den arbetade tiden är kortare än den genomsnittliga ordinarie arbetstiden när arbetsförhållandet upphör. I praktiken drar arbetsgivaren vanligen av ett belopp motsvarande skillnaden mellan den genomsnittliga ordinarie arbetstiden och den kortare, arbetade tiden från arbetstagarens lön.

Enligt 1 mom. har en arbetstagare som haft en genomsnittlig ordinarie arbetstid eller flextid och vars arbetsförhållande har upphört mitt under en period för utjämnning av arbetstiden utan att arbetstiden har hunnit jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar i veckan rätt att få en ersättning som svarar mot lönen för ordinarie arbetstid för de timmar som överstiger 40 timmar per vecka. Arbetstagarens rätt inskränker sig till en ersättning som svarar mot lönen för ordinarie arbetstid, eftersom det i själva verket inte är fråga om övertidsarbete. Å andra sidan inverkar varken orsaken till att arbetsförhållandet upphör eller vilkendera parten som avslutat arbetsförhållandet på arbetstagarens rätt.

Enligt 2 mom. skall regeln i 1 mom. också tillämpas när den genomsnittliga ordinarie arbetstiden eller flextiden enligt överenskommelse har varit kortare än den lagstadgade ordinarie arbetstiden och arbetsförhållandet har upphört mitt under en utjämningsperiod.

I 3 mom. föreslås att om arbetstiden per vecka är kortare än 40 timmar per vecka eller kortare än en avtalad ordinarie arbetstid som understiger 40 timmar när arbetsförhållandet upphör, skall arbetsgivaren ha rätt att dra av motsvarande belopp från arbetstagarens lön när arbetsförhållandet upphör. Det som stadgas i 26 § 1 mom. lagen om arbetsavtal om begränsning av arbetsgivares kvittningsrätt tillämpas inte här, eftersom den post som skall dras av från lönen är ett annat förskott enligt 2 mom.

25 §. *Beräkning av mertids- och övertidsersättningens grunddel.* Paragrafens 1 mom. svarar mot gällande lagstiftning, som redovisas i avsnitt om övertidsarbete. Övertidsersättningen till en arbetstagare med timlön beräknas utifrån hans timlön. Om arbetstagarens lön bestäms för en längre tid än en timme, beräknas lönen för en timme genom att den avtalsenliga lönen divideras med antalet timmar enligt den ordinarie arbetstiden. Ersättningen till en arbetstagare med månadslön beräknas utifrån hans månadslön. I månadslönen som sådan kan inte anses ingå ens

ett enkelt ersättning för övertidsarbete.

Vid arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar det tagit att utföra arbetet. Med det timantal som tas till divisor avses i detta fall den faktiska arbetstiden, som kan vara ordinarie arbetstid eller övertid.

Enligt första meningen i 2 mom. skall naturaförmåner som ingår i lönen räknas in som höjande poster när grunddelen av ersättningen för mertids- eller övertidsarbete beräknas ut. Med naturaförmåner avses här ersättning som inte betalas i pengar och som det skall verkställs förskottsinnehållning på. I dessa delar svarar förslaget mot gällande lagstiftning.

I inkomsten för den ordinarie arbetstiden räknas enligt andra meningen i 2 mom. inte in vinstpremier eller andra liknande premier som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation, t.ex. resultatavoden, som erläggs högst två gånger om året. Med detta avses poster som betalas utöver tid- och prestationslönen. De har blivit vanliga på senare år och avser dels att sporra arbetstagarna, dels att dela ut en del av företagets vinst till personalen.

Som lönetyper som ger rätt till ersättning för mertids- och övertidsarbete betraktas t.ex. direkt ackordslön, delackordslön och premielön som baserar sig på produktionen eller någon annan liknande faktor. Däremot gäller ersättningar för mertids- och övertidsarbete inte lön som bestäms utifrån bl.a. ekonomiska nyckeltal, produktivitetsutvecklingen, kapacitetsfaktorer eller andra liknande resultatmätare och som kompletterar den egentliga lönen samt vinstpremie enligt personalfondslagen (814/89). Benämningen på den faktor som premien baserar sig på har dock ingen betydelse för tillämpningen av lagrummet. Det avgörande är om faktorn kan anses vara oberoende av arbetstagarens arbetsprestation. Ett ytterligare villkor är att premien erläggas högst två gånger om året.

Det är inte ändamålsenligt att räkna in vinstpremier och liknande i grunddelen av ersättningen för mertids- och övertidsarbete, eftersom det vid utbetalningen av övertidsersättningar är betalningstekniskt besvärligt att räkna med poster vars storlek inte kan fastställas på förhand. Administrationen av framför allt små poster kan lätt leda till oskäligt höga kostnader i relation till den post som skall betalas ut. Dessutom ställs ett

av motiven med premierna, nämligen att uppmuntra och belöna arbetstagarna, på spel om en väsentlig del av den summa som skall betalas ut går till diverse bikostnader.

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

Det föreslagna lagrummet behövs för att antalet timmar i det ordinarie arbetet varierar från månad till månad. Detta betyder i sin tur att grunddelen av den höjda lönen för mertids- och övertidsarbete för en arbetstare med månadslön varierar månadsvis om den beräknas utifrån de principer som föreslås i 1 mom. I flertalet kollektivavtal har det redan överenskommit att ett genomsnittligt antal timmar som beräknats utifrån dessa principer används som divisor.

5 kap. Natt- och skiftarbete

26 §. *Nattarbete.* Människor anpassar sig olika till natt- och skiftarbete. Människans biologiska funktioner, ämnesomsättning och vakenhetstillstånd följer en regelbunden dygnsrytm. Fysiologiskt sett infaller människans bästa arbetstid under dagtid. Mellan klockan 1 och klockan 5 på natten är människans prestationsförmåga som lägst. Natt- och skiftarbete kan vara hälsovådligt. Det finns dock en hel del arbeten i samhället som måste utföras nattetid. Nattarbete är ofta förknippat med skiftarbete. Det finns många sociala, tekniska och ekonomiska orsaker till att arbete utförs som natt- eller skiftarbete. Bland annat hälso- och sjukvården och brand- och räddningsväsendet måste fungera dygnet runt. Vidare kan företagets konkurrensvillkor och produktionsteknik kräva oavbruten drift. Arbetstidslagstiftningen avser att skydda arbetstagaren. Därför har nattarbetet begränsats genom lagstiftning.

Enligt arbetstidsdirektivet avses med nattetid varje period om minst sju timmar som omfattar perioden mellan klockan 24 och klockan 5. En nattarbetare definieras i sin tur bland annat som en arbetstare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid.

I den föreslagna paragrafen har de olika

fallen av nattarbete i gällande arbetstidslagar sammanställts och av praktiska behov kompletterats med några nya stadganden. Nattarbete skall vara tillåtet bara i de fall som nämns i lagen. Definitionen på nattarbete föreslås bli ändrad delvis genom att den tid som definieras som nattarbete förkortas med en timme. Enligt 1 mom. är nattarbete arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6. Den ändrade definitionen på nattarbete avser inte att ändra hävdvunna bestämmelser om definitionen på nattarbete i kollektivavtalen för nattarbetsbranscher, utan meningen är att avtalsparterna överväger särskilt om avtalen behöver ändras eller inte.

Paragrafens 1 mom. 1 punkt svarar mot 13 § 1 mom. 1 punkten i gällande arbetstidslag. Nattarbete får utföras i periodarbete enligt 7 §.

Villkoren för nattarbete också i 1 mom. 2 — 4 punkten svarar i det stora hela mot gällande lagstiftning. Nattarbete får utföras i arbete som organiserats i tre eller flera skift samt i arbete som organiserats i två skift, men högst till klockan 1. Likaså är nattarbete tillåtet i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och flygfält.

Enligt 1 mom. 5 punkten skall nattarbete också vara tillåtet på apotek. Detta svarar mot 11 § 1 mom. 4 punkten i den gällande lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor.

Enligt 11 § 1 mom. 4 punkten i den gällande lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor får nattarbete utföras i tidningars och tidskrifters samt notisbyråers redaktionsarbete. Nattarbete får utföras vid tidningsutbärning enligt vad som stadgas i 13 § 1 mom. 5 punkten arbetstidslagen. Jämfört med dessa gällande stadganden medger 6 punkten i det föreslagna stadgandet vidgade möjligheter till nattarbete. Det skall således vara tillåtet att utföra nattarbete vid tidningar och tidskrifter, nyhetsbyråer och bildbyråer samt andra massmedier. Arbetet är inte heller begränsat enbart till redaktionsarbete. Arbetet på olika nyhets- och massmedier måste hela tiden vara à jour och i gång även nattetid. Det föreslagna stadgandet avser att likställa sinsemellan jämförliga arbetsformer. Nattarbete skall alltså vara tillåtet vid tidningsutbärning.

Enligt 13 § 1 mom. 4 punkten arbetstidslagen, 15 § 1 mom. 3 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket och 11 § 1

mom. 5 punkten lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor får nattarbete utföras i service- och reparationsarbeten som är nödvändiga för att hålla i gång det normala arbetet i en rörelse eller inrättning eller ett företag. En likartad regel återfinns i 1 mom. 7 punkten. Utifrån detta stadgande kan service- och reparationsarbeten utföras när det är lämpligast för företagets drift. Reparationer och service måste ofta utföras på natten för att driften skall kunna fortsätta normalt följande dag och för att avbrott i produktionsverksamheten skall kunna undvikas. Åtgärder enligt denna punkt är service- och reparationsarbeten på maskiner och anordningar, överlag produktionsmedel.

Också 1 mom. 7 punkten vidgar förteckningen över tillåtet nattarbete. Enligt det föreslagna lagrummet är nattarbete tillåtet i arbeten som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet på arbetsplats. Som exempel kan nämnas arbeten som stör det normala arbetet t.ex. på grund av buller och damm. Vidare kan arbetstagarnas eller kundernas säkerhet kräva att arbetet utförs nattetid. Stadgandet är tillämpligt på service-, reparations- och byggarbeten samt andra arbeten som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet i ett företag. Som exempel kan nämnas specialstädning och datakörningar av varierande slag som nödvändigt måste göras nattetid när de övriga arbetstagnarna eller kunderna inte är på plats.

För människorna och samhället är det dessutom lämpligt att service- och reparationsarbeten som är nödvändiga för att hindra eller begränsa skador får utföras nattetid. Med sådana arbeten avses reparationer av bl.a. söndriga vatten- och avloppsledningar, elanläggningar och uppvärmningssystem. Reparationer på dem kan inte skjutas fram till en senare tidpunkt utan att det uppstår skador. Service- och reparationsarbetet skall vara nödvändigt för att begränsa en skada som redan uppstått eller för att hindra att en skada uppstår. Det kan förekomma störningar i arbetsredskap och arbetsanordningar som måste åtgärdas omedelbart för att hindra skador eller för att begränsa skador som redan uppstått.

Villkoren för nattarbete i 1 mom. 7 punkten är lindrigare än villkoren för nödarbete enligt föreslagna 21 §. Behovet av nödarbete föranleds av plötsliga, mycket exceptionella förhållanden. I 1 mom. 7 punkten är det visserligen fråga om rätt normal verksamhet,

som det dock inte går att ange en exakt tidpunkt för på förhand eller som är t.ex. så pass störande att arbetet måste utföras nattetid. Nödarbete är ofta arbete som delvis avviker från en arbetstagares normala arbete, t.ex. olika skydds- och säkerhetsåtgärder, medan arbeten enligt 1 mom. 7 punkten ingår i de normala arbetsuppgifterna för de arbetstagare som utför detta arbete.

I Finland går det att ta upp torv bara på sommaren och därmed är säsongen för torvupptagning mycket kort. Inte minst av brandsäkerhetsskäl är det nödvändigt att torvupptagningen sker nattetid, när vinden vanligen blåser som svagast och sommarluften är som svalast. Den korta säsongen gör det dessutom nödvändigt att arbeta nattetid. 1 mom. 8 punkten tillåter nattarbete på torvarbetsplatser under torvupptagningssäsongen. Allt arbete på arbetsplatsen som anknyter till torvupptagning är enligt stadgandet tillåtet nattetid. Enligt 1 mom. 9 punkten får också arbetet i sågverks torkar utföras som nattarbete.

Föreslagna 1 mom. 10 och 11 punkten svarar mot 15 § 1 mom. 5 och 6 punkten i gällande lag om arbetstiden inom lantbruket.

Nattarbete i bagerier förutsätter enligt 1 mom. 12 punkten arbetstagarens samtycke. Det behövs dock inte till arbete som utförs mellan klockan 5 och klockan 6. Det föreslagna stadgandet svarar mot lagen om arbetstiden i bagerier.

Enligt 13 punkten är nattarbete tillåtet också i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten. Det föreslagna stadgandet svarar mot 11 § 1 mom. 2 punkten lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor. Enligt denna punkt är nattarbete inte tillåtet bara på den grunden att arbetet fortsatt utförs också på natten, utan villkoret är att arbetet åtminstone till största delen utförs nattetid. Arbete av denna typ förekommer i kiosker som håller öppet bara på natten eller andra liknande ställen.

Nattarbete är tillåtet med tillstånd av dispenssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd och på de villkor sektionen fastställer, i arbete där arbetets tekniska art eller andra särskilda skäl kräver det. Denna föreslagna punkt 14 svarar mot 13 § 1 mom. 7 punkten i gällande arbetstidslag och delvis 15 § 1 mom. 7 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket. Stadgandet avser att hindra att förbudet mot nattarbete ger upphov till oskäligen svårigheter i överras-

kande situationer. Det är dispenssektionens sak att avgöra om nattarbete får utföras i sådana situationer och i så fall på vilka villkor. Vidare får nödarbete med stöd av 21 § 2 mom. utföras som nattarbete.

Enligt 13 § 1 mom. 8 punkten arbetstidslagen, 15 § 1 mom. 8 punkten lagen om arbetstiden inom lantbruket och 11 § 1 mom. 8 punkten lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor kan de rikstäckande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna genom kollektivavtal komma överens om att nattarbete kan utföras även i andra situationer än de som är särskilt uppräknade i lagen. En sådan rätt ingår också i föreslagna 40 § 1 mom.

Enligt artikel 8 i arbetstidsdirektivet får arbetstiden för nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte vara mer än åtta timmar inom en period av 24 timmar när de utför nattarbete. Vidare kräver arbetstidsdirektivet att arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning definieras genom nationell lagstiftning eller genom kollektivavtal. För att villkoren i arbetstidsdirektivet skall uppfyllas föreslås det bli stadgat i 2 mom. att arbetstiden i särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten vilka stadgas genom förordning eller bestäms genom ett kollektivavtal enligt 40 § 1 mom. får vara högst åtta timmar per dygn, om arbetet utförs som nattarbete.

27 §. *Skiftarbete och nattskift i periodarbete.* Skiftarbete definieras i 1 mom. Vidare föreslås det bli stadgat i överensstämmelse med gällande lagstiftning om hur skift avlöser varandra och växlar. I skiftarbete skall skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Enligt förslaget anses skiften avlösa varandra regelbundet också då ett skift går högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften. Tolkningen förklaras i avsnitt om nattarbete.

Det anses vara bra för människans fysiologi att skiften roterar medsols. Å andra sidan händer det att arbetstagarna uttryckligen vill ha ett annat system för att det ger längre lediga perioder. Det faller i första hand inom arbetsgivarens behörighet att bestämma hur arbetsskiften ordnas. Det är inte alltid möjligt att ordna arbetet så att skiften avlöser varandra medsols (morgonskift — kvällsskift — nattskift — ledigt).

Den befogenhet dispenssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd enligt sista meningen i 1 mom. har att bevilja tillstånd till undantag från vad som stadgas i första meningen i momentet svarar mot gällande lagstiftning. Med tillstånd är det alltså möjligt att avvika från principen att skiften skall avlösa varandra regelbundet och vid överenskomna tidpunkter.

Nattarbete medför varierande, individuella olägenheter för arbetstagarna. Genom lagstiftning går det inte att förebygga alla olägenheter. Regleringen kompliceras bland annat genom att olika branscher har sina särbehov. Paragrafens 2 mom. avser dock att begränsa antalet nattskift i periodarbete och att förebygga olägenheter som flera nattskift i följd orsakar arbetstagaren.

Förslaget stämmer överens med gällande lagstiftning med undantag för definitionen på nattskift och det största tillåtna antalet nattskift i följd. I periodarbete får en arbetstagar enligt arbetsskiftförteckning hållas i nattarbete under högst sju på varannan följande arbetsskift. Ett nattskift är ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6. Stadgandet hindrar inte fortsatt nattarbete, förutsatt att arbetstagaren får en tillräckligt lång ledighet efter sju nattskift i följd. En oavbruten rad nattskift avbryts av ett annat arbetsskift — ett morgon- eller kvällsskift — eller en vilotid som är längre än dygnsvilan mellan arbetsskiften. Raden bryts också t.ex. av semester, ledighet per vecka eller en ledighet för utjämning och förkortning av arbetstiden. En sådan ledighet skall innefatta en ledig period som är minst lika lång som ett nattskift.

I praktiken kan det dock förekomma situationer där arbetstagaren utför fler än sju nattskift i följd, t.ex. när han med sitt eget medgivande utför övertidsarbete som inte har kunnat tas med i den på förhand uppgjorda arbetsskiftförteckningen.

Enligt föreslagna 40 § 1 mom. kan arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet genom kollektivavtal komma överens om undantag från det som stadgas i paragrafen.

6 kap. Vilotider och söndagsarbete

28 §. *Dagliga vilotider.* Enligt gällande lagstiftning har arbetstagaren rätt till en daglig rast när arbetstiden per dygn är längre än

sju timmar. Enligt 1 mom. har arbetstagaren rätt till en daglig rast redan om den dagliga arbetstiden är längre än sex timmar. För tillämpningen av stadgandet har det ingen betydelse om det är fråga om ordinarie arbetstid, merarbete eller övertidsarbete.

Under rasten skall arbetstagaren vara oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen. Enligt 4 § 2 mom. räknas rasten inte till arbetstiden. Det finns ingen skyldighet att ge en daglig rast, om arbetstagaren nödvändigt måste vara på arbetsplatsen för att arbetet skall kunna fortgå.

Den dagliga rasten skall normalt vara minst en timme, som i gällande lagstiftning med undantag för lagen om arbetstiden för gårdskarlar. Enligt förslaget skall arbetsgivaren och arbetstagaren ha rätt att komma överens om en kortare rast som dock skall vara minst en halv timme. Gällande lagstiftning föreskriver att en förkortning bara är möjligt genom kollektivavtal eller med tillstånd av undantagstillståndssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd. En sådan ordning är onödigt invecklad; inte heller arbetarskyddshänsyn kräver att de avtalslutande parternas avtalsfrihet begränsas till denna del.

Avsikten med den dagliga rasten är att ge arbetstagarna en paus under arbetsskiftet. Syftet uppnås inte om rasten placeras i början eller slutet av arbetsdagen. Därför får rasten enligt det föreslagna stadgandet inte placeras omedelbart i början eller slutet av arbetsdagen. Detta stämmer överens med vad som stadgas i 8 § 6 mom. lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor.

En rast per dag kan inte anses räcka till om arbetsdagen är mycket lång. Enligt förslaget skall arbetstagaren ha rätt till en extra vilopaus, om arbetstiden överskrider 10 timmar om dygnet. Arbetstagaren skall ha rätt till en vilopaus oberoende av om den arbetstid som överstiger 10 timmar är ordinarie arbetstid eller övertid. Förslaget utgår å andra sidan från att det inte finns någon orsak att tvinga arbetstagaren att ta en vilopaus till under dagen, om han inte själv vill det. Därför begränsas skyldigheten att ge en andra vilopaus till de fall där arbetstagaren själv önskar det. Vilopausens längd bestäms utifrån arbetstagarens önskemål, men den skall inte vara längre än en halv timme. Vilopausen avser att ge arbetstagaren en möjlighet till vila framför allt mot slutet av långa arbetsdagar och därför skall vilopausen kunna

hållas tidigast efter åtta timmars arbete.

I 2 mom. ingår ett specialstadgande om skiftarbete och periodarbete. Med avvikelse från det generella stadgandet skall en arbetstagare i skiftarbete eller periodarbete ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller ett tillfälle att inta måltid under arbetstiden. Förslaget svarar i sak mot regleringen i gällande lagstiftning med undantag för att arbetstagaren enligt 1 mom. har rätt till en vilopaus redan om arbetstiden är längre än sex timmar i stället för sju som nu.

Paragrafens 3 mom. svarar mot 5 a § 3 mom. arbetstidslagen. Momentet tillämpas också i de fall som avses i 2 § 2 mom., dvs. när rådets förordning om harmonisering av en viss social lagstiftning om vägtransporter tillämpas på en motorfordonsförare.

29 §. *Dygnsvila*. I gällande lagstiftning stadgas inte generellt om dygnsvila. I 16 b § arbetstidslagen stadgas dock att arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren en viloperiod om minst nio timmar per dygn i periodarbete. Enligt förarbetena till paragrafen har skyldigheten att ge dygnsvila inskränkts till periodarbete framför allt av den orsaken att arbetsskiftet i andra arbetstidstyper vanligen är längst åtta timmar och intervallerna mellan arbetsskiftet skäligen till sin längd.

Arbetstidsdirektivet föreskriver att varje arbetstagare skall få minst 11 timmars oavbruten ledighet per period av 24 timmar. Enligt artikel 17 får avvikelser från den allmänna regeln om dygnsvila i artikel 3 göras bland annat i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten när permanent närvaro krävs för att skydda egendom eller personer, i fråga om arbeten som kräver kontinuitet i servicen eller produktionen på sjukhus, i institutioner eller fängelser, hamn- eller flygplatsarbete, i arbeten som hänför sig till press, radio, television, filmproduktion, post- och telekommunikationer, ambulans samt brand- och civilförsvaret. Om avvikelser kan också stadgas i fråga om produktion och distribution av gas, vatten och el, sophämtning och sopförbränningsanläggningar. I industrier där arbetet inte kan avbrytas av tekniska skäl, i forsknings- och utvecklingsarbete samt inom jordbruk och turism under arbetstoppar samt när avståndet mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats är långt eller då arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra får avvikelser från artikel 3 om dygnsvila i direktivet göras med stöd av nationella regler eller bestäm-

melser i kollektivavtal. Om den möjlighet till avvikelser som direktivet medger utnyttjas skall arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet, eller om det inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas lämpligt skydd.

Möjligheten till varierade arbetstidsarrangemang kan leda till allt större variationer i arbetsdagens längd och tiden mellan två skift. Av denna orsak och för att också arbetstidsdirektivet kräver det är det nödvändigt att reglerna om dygnsvila utsträcks till samtliga arbetstidstyper. Enligt 1 mom. skall arbetstagaren under den period av 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar i arbeten som avses i 6, 9, 10, 12 och 13 §§. I periodarbete skall arbetstagaren precis som enligt 16 b § i den gällande arbetstidslagen ges en oavbruten vila om minst nio timmar. Stadgandet om dygnsvila tillämpas däremot inte på arbete som utförs bara tidvis under den arbetstid per dygn då arbetstagaren skall vara redo för arbete, om dispenssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd har medgett undantag från den ordinarie arbetstiden enligt 6 § för arbetet i fråga, eller om det med stöd av 14 § 2 mom. har kommit överens om en avvikande arbetstid genom ett rikstäckande kollektivavtal. Inte heller är 1 mom. tillämpligt när arbetstagaren har utfört arbete under beredskapstid enligt 5 §. Arbetsgivaren och den förtroendeman som avses i kollektivavtalet, eller om en förtroendeman inte har blivit utsedd, någon annan arbetstagarrepresentant, kan med arbetstagarens medgivande komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan kan också förkortas vid flexitid, eftersom arbetstagaren då själv kan bestämma när han kommer till arbetet och går därifrån. I de situationer som avses i momentet bör dygnsvilan dock vara minst sju timmar.

I 2 mom. föreslås att 1 mom. tillfälligt skall kunna frångås om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det. I momentet föreslås bli stadgat om när avvikelse får ske. I den inledande meningen begränsas avvikelser till korta perioder som omfattar per gång högst tre dygnsviloperioder i följd.

Avvikelse får göras från den allmänna regeln om dygnsvila om arbetstagaren av oförutsedda och exceptionella arbetsorganisatoriska orsaker inte kan ges en dygnsvila på 11 eller nio timmar enligt regeln. Det är frå-

ga om en undantagsregel och därför krävs det vägande skäl för att förkorta dygnsvilan. Rätten att förkorta dygnsvilan begränsas inte bara av de villkor som ställs i momentet utan också av stadgandena om skyldighet att göra upp en arbetstidsschema samt att övertidsarbete och mertidsarbete kräver arbetstagarens samtycke.

Enligt föreslagna 35 § skall arbetsgivaren göra upp en arbetsskiftsförteckning som anger varje arbetstagares arbetstider och viloperioder. Förteckningen skall skriftligen delges arbetstagaren i god tid, senast en vecka innan den period som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras bara med arbetstagarens samtycke eller av vägande arbetsorganisatoriska skäl, som arbetsgivaren inte hade kännedom om när förteckningen gjordes upp. Arbetsgivarens rätt att genom sitt eget beslut ändra den arbetsskiftsförteckningen han delgett arbetstagaren inskränker sig till situationer, där det på grund av oförutsedda händelser är nödvändigt att trygga produktionen, tjänstefunktionerna eller någon annan verksamhet på arbetsplatsen. För att arbetsgivaren ensidigt skall få ändra arbetsskiftsförteckningen skall arbetstagaren också i dessa fall alltid i så god tid som möjligt få besked om att hans arbetsskift har ändrats.

Det kan mycket plötsligt bli angeläget att förkorta arbetstagarens dygnsvila på grund av överraskande och oförutsedda förhållanden. Om det av sådana skäl är nödvändigt att arbetstagaren fortsätter sitt arbete direkt efter att hans eget arbetsskift är slut är det inte möjligt att förkorta dygnsvilan enbart genom en ändring av arbetsskiftsförteckningen. I sådana situationer krävs det att arbetstagaren ger sitt samtycke till övertids- eller merarbete som förkortar dygnsvilan. Om samtycke stadgas i 18 §.

Med hänsyn till villkoren för ändring av arbetsskiftsförteckningen och att stadgandet i 2 mom. avser exceptionella förhållanden kan arbetsgivaren ensidigt förkorta arbetstagarens dygnsvila bara i nödarbetsituationer och mycket begränsade fall. Vidare föreslås möjligheten att förkorta dygnsvilan bli inskränkt till de speciella situationer som tas upp i momentet. För det första är det möjligt om arbetstagarens arbetsskift i skiftarbete ändras enligt 27 § 1 mom. så att tiden mellan föregående skift och nästa arbetsperiod inte omfattar en veckovila enligt 1 mom. Den allmänna regeln om dygnsvila i 1 mom. kan

frågas på det sätt arbetstidsdirektivet medger också i arbete som delas upp i flera perioder under ett dygn eller om avståndet mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats är långt eller hans olika arbetsplatser ligger långt från varandra. I det senare fallet är det vanligen fråga om arbetstagare som utför s.k. kommenderingsarbete.

Momentet är tillämpligt också i fråga om säsongbetonat arbete för att kunna åtgärda en oförutsedd anhopning av arbete och i arbete som är nödvändigt vid olycksfall eller olycksfallrisk för att förebygga skador eller för att hantera den situation som uppstått. Avvikelse får göras från dygnsvilan på samma grunder, om säkerhet för liv eller hälsa kräver det. Enligt direktivet kan avvikelse från dygnsvilan göras också i fråga om säkerhets- och bevakningsarbete när kontinuerlig närvaro krävs för att skydda egendom eller människor eller i fråga om arbeten som kräver kontinuitet i servicen eller produktionen. Det sistnämnda gäller t.ex. situationer där en arbetstagare som redan fullgjort sitt eget arbetsskift i oavbrutet treskiftsarbete inom processindustrin blir tvungen att fortsätta arbeta på grund av att en annan arbetstagare insjuknat. Liknande arrangemang kan behövas för att värna patientsäkerheten.

Enligt 3 mom. skall arbetstagaren i de fall som avses i 2 mom. ges en vilotid på minst fem timmar. Vidare skall arbetstagaren så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

30 §. *Motorfordonsförarens dygnsvila.* Det föreslagna stadgandet svarar mot 16 a § i gällande arbetstidslag.

31 §. *Ledighet per vecka.* Stadgandet om ledighet per vecka ersätter det som stadgas om veckovila i 15 § i gällande arbetstidslag, 9 § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, 9 § lagen om arbetstiden för gårdskarlar och 16 § lagen om arbetstiden inom lantbruket. I avsnitt om vilotider redovisas arbetsrådets uttalanden om veckovilan. Det avgörande i arbetsrådets praxis har varit om veckovilan har getts på den dag som arbetstidsschemat uttryckligen angett som veckovilodag. Det har varit av sekundär betydelse om arbetstagaren under veckan har fått en lika lång ledighet som veckovilan eller om det varit möjligt för arbetsgivaren att ge veckovilan på en söndag. Denna praxis motsvarar inte det egentliga syftet med veckovilan att garantera att arbetstagaren är

befriad från arbetet under åtminstone en tillräckligt lång oavbruten period per vecka. Det föreslagna stadgandet avser att ändra principerna för ledighet per vecka så att de bättre harmonierar med det egentliga syftet.

Enligt arbetstidsdirektivet skall arbetstagararen under varje period om sju dagar få minst 24 timmars oavbruten ledighet plus en 11 timmars dygnsvila. I ledigheten per vecka skall i princip ingå en söndag. Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det kan veckovilan dock förkortas till 24 timmar. Vidare är det möjligt att avvika från artikel 5 om veckovila inom samma områden som i fråga om dygnsvila.

Enligt det föreslagna stadgandet skall arbetstiden ordnas så att arbetstagararen en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Arbetsgivaren skall inte vara skyldig att bestämma på förhand vilken av ledigheterna enligt det på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen är sådan ledighet som avses i lagrummet. Ledigheten per vecka kan bestå av semester, söckenhelg, ledighet för utjämning av arbetstiden eller vilken annan oavbruten ledighet som helst på minst 35 timmar.

Stadgandet förutsätter å andra sidan att arbetsgivaren ordnar arbetstiden så att arbetstagararen på förhand vet när han är ledig. Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller barns sjukdom under arbetsdagar som är antecknade i arbetsskiftsförteckningen kan således inte anses vara ledighet per vecka enligt lagrummet. Ledigheten per vecka skall enligt det föreslagna stadgandet om möjligt ges i samband med en söndag. Vidare kan ledigheten per vecka ges i skiftet mellan två arbetsveckor som en oavbruten period som delvis ingår i den föregående, delvis i den följande veckan.

Gällande arbetstidslag förutsätter att veckovilan ges på en söndag eller om det inte är möjligt, under någon annan tid av veckan. Förläggningen av veckovilan bestäms på samma sätt i lagen om arbetstiden inom lantbruket och lagen om arbetstiden för gårdskarlar. Lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor kräver mera kategoriskt att veckovilan ges på en söndag, om inte arbetet är av sådan art att det utförs under alla dagar i veckan.

I linje med arbetstidsdirektivet föreslås

ledigheten per vecka vara 35 timmar. Det innebär en förlängning med fem timmar i veckovilan enligt gällande arbetstidslag och lag om arbetstiden för gårdskarlar, en förlängning med en timme i veckovilan enligt lagen om arbetstiden inom lantbruket och en förkortning med tre timmar i veckovilan enligt lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor.

Enligt 1 mom. kan ledigheten per vecka också ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten skulle dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

Enligt 2 mom. kan ledigheten per vecka i kontinuerligt skiftarbete ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om de tekniska omständigheter eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagararen ger sitt samtycke. Arbetstagararen kan ge sitt samtycke t.ex. när ett arbetsskiftsförteckning görs upp och diskuteras. Det är ändamålsenligt att förlänga utjämningsperioden på tre veckor i 15 § 1 mom. i den gällande arbetstidslagen för att ledigheten per vecka enligt förslaget skall förlängas i arbeten som omfattas av arbetstidslagen.

Enligt 3 mom. kan undantag göras från det som stadgas om ledighet per vecka, om den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn. Detta svarar mot 15 § 2 mom. 1 punkten i gällande arbetstidslag och 16 § 3 mom. 1 punkten i lagen om arbetstiden inom lantbruket. I dessa fall har arbetsgivaren ingen skyldighet enligt 32 § att ge ledigheten per vecka senare vid någon annan tidpunkt. Avvikelse från det som stadgas om ledigheten per vecka får också göras i arbete som gäller skötsel av husdjur och i bränskande sånings- och skördarbete inom jordbruket. Det föreslagna stadgandet svarar mot 16 § 3 mom. 6 punkten i lagen om arbetstiden inom lantbruket.

32 §. *Undantag från ledigheten per vecka.* Enligt 1 mom. får undantag göras från 31 § 1 och 2 mom., om arbetstagararen tillfälligt behövs i arbete för att det normala arbetet i ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse skall kunna hållas i gång eller om arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagarare helt befrias från arbetet. Stadgandet motsvarar 15 § 3 mom. 3 och 4 punkten i gällande arbetstidslag och 16 § 3 mom. 3

och 5 punkten i lagen om arbetstiden inom lantbruket. I 9 § 2 mom. 2 punkten i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor finns ett stadgande som i sin tur svarar mot början av det föreslagna stadgandet. Undantag från ledigheten per vecka innebär att ledigheten åtminstone delvis inte går att få ut.

I 2 mom. föreslås bli stadgat om ersättning för den ledighet per vecka som arbetstagaren inte får ut. Arbetstagaren skall ersättas för den tid som använts för arbete enligt 1 mom. genom att hans ordinarie arbetstid förkortas med en tid som är lika lång som den ledighet enligt 31 § 1 eller 2 mom. som han inte kunnat ta ut. Stadgandet innebär en förändring för de arbetstagare som inte får ut ledigheten per vecka på grund av att arbets tekniska art inte medger att de helt befrias från arbetet. Enligt gällande lagstiftning är arbetsgivaren inte skyldig att ersätta dessa arbetstagare för bortfallet av veckovilan.

Ersättningen för förlorad ledighet per vecka skall enligt gällande lagstiftning ges bara för de timmar som infaller samtidigt med ledigheten. Ersättning i form av förkortad arbetstid skall ges senast inom tre månader från det arbetet utfördes. I vissa fall kan tre månader vara en alltför kort tid och därför kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att ledigheten ges även senare. Ersättningen för förlorad ledighet per vecka kan enligt gällande lagstiftning med arbetstagarens samtycke alternativt betalas ut i pengar för lika många timmar som arbetstagarens arbetstid i annat fall måste förkortas. Storleken på ersättningen bestäms utifrån grunddelen av övertidsersättningen, som räknas ut enligt 25 §. Ersättningen inverkar inte på arbetstagarens rätt att också få eventuell övertids- eller söndagsersättning för arbetet. Ersättningen kan dessutom dels betalas i pengar, dels ges som ledighet.

Enligt 3 mom. skall arbete ersättas så som stadgas i 2 mom. också om undantag från vad som stadgas i 31 § 1 eller 2 mom. har gjorts på det sätt 3 mom. medger i arbete som gäller skötsel av husdjur eller brådskan- de sänings- och skördearbete inom jordbruket. Dessa situationer skiljer sig inte till sin natur från de situationer som avses i den föreliggande paragrafen till den grad att det vore motiverat att låta bli att betala ersättning.

33 §. *Söndagsarbete.* Söndagsarbete är arbete som utförs på söndagar eller kyrkliga

helgdagar. Definitionen svarar mot definitionen på söndagsarbete i gällande lagstiftning.

I 1 mom. stadgas om villkoren för söndagsarbete. Söndagsarbete skall vara tillåtet både på grund av arbetets art och med arbetstagarens samtycke.

Det finns gott om arbeten i samhället som måste utföras också på söndagar. Därför är det inte möjligt att begränsa söndagsarbetet på samma sätt som övertidsarbetet så att det bara får utföras med arbetstagarens samtycke. Därmed kan arbetsgivaren låta utföra arbete på söndagar och kyrkliga helgdagar, om arbetet är av sådan art att det normalt utförs på sådana dagar. Ett exceptionellt behov av att låta utföra arbete på söndagen räcker således inte till för att en arbetstagare skall kunna förordnas att utföra söndagsarbete. Till skillnad från gällande arbetstidslag ställs det inte å andra sidan som villkor att arbetet utförs under veckans alla dagar.

Arbetstagaren kan en gång för alla ge sitt samtycke till söndagsarbete genom arbetsavtal, antingen när avtalet ingås eller medan arbetsförhållandet pågår. Alternativt skall arbetstagaren också kunna ge sitt samtycke för en viss tid eller särskilt varje gång. Enligt gällande praxis kan arbetstagaren också ge sitt tysta medgivande.

Enligt 2 mom. skall lönen för söndagsarbete betalas förhöjd med 100 procent. Lagrummet svarar mot 18 § 1 mom. i gällande arbetstidslag och 10 § 1 mom. i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor. Ersättningen för söndagsarbete inverkar inte på storleken av arbetstagarens eventuella ersättningar för mertids-, övertids- eller nödarbete, utan de bestäms utifrån 22 eller 23 § och beräknas på arbetstagarens oförhöjda lön. Ersättning för söndagsarbete kan inte bytas ut mot ledighet.

Enligt 3 mom. skall den förhöjda lönen för söndagsarbete beräknas på samma sätt som den förhöjda lönen för övertidsarbete. Det föreslagna stadgandet svarar mot gällande lagstiftning.

7 kap. Arbetstidshandlingar

34 §. *Utjämningschema för arbetstiden.* Förslaget avser att göra åtskillnad mellan det allmänna utjämningschemat för arbetstiden, som har att göra med den genomsnittliga arbetstiden, och arbetsskiftsförteckningen, som anger varje arbetstagares dagliga arbets-

tider och raster. Om utjämningsschema för arbetstiden stadgas i 34 § och om arbets-skiftsförteckningen i 35 §.

Om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt är arbetsgiva-ren skyldig att göra upp ett utjämningssche-ma för arbetstiden. Föreslagna 1 mom. med-ger tillämpning av genomsnittlig arbetstid utifrån 6 § 2 mom. samt 7, 9, 10 och 12 §§. Om genomsnittlig arbetstid tillämpas bör arbetstagaren få besked om vilken utjäm-ningsperioden är och hur arbetstiderna varierar från vecka till vecka. Därför bör utjäm-nings-schemat göras upp åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det stadgade genomsnittet. Av utjämningsschemat skall framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden varje vecka.

Utjämningsschemat för arbetstiden inverkar i centrala delar på arbetstidsarrange-mangen och därför bör personalen skäligen kunna ha ett visst medinflytande över upp-göringen. När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschemat för arbets-tiden skall han därför enligt 2 mom. ge ar-betstagarnas förtroendeman tillfälle att fram-föra sin åsikt. I momentet föreslås vidare ett sekundärt stadgande om att arbetarskydds-fullmäktigen på arbetsplatser där ingen för-troendeman har valts skall ges tillfälle att framföra sin åsikt i stället. Lagstiftningen förpliktar inte till att välja en arbetarskydds-fullmäktig för arbetsplatsen med färre än 10 arbetstagare, därför skall arbetstagarna själva ges denna möjlighet på arbetsplatsen där det inte heller finns någon arbetarskyddsfull-mäktig.

Det är inte alltid möjligt att genast fram-föra en motiverad åsikt om utjämningssche-mat för arbetstiden. Därför skall arbetsgiva-ren reservera förtroendemannen eller någon annan som nämns i föregående stycke till-räcklig tid för genomgång av utkastet.

Paragrafen inskränker inte arbetsgivarens rätt att göra ändringar i utjämningsschemat för arbetstiden. För arbetstagarna är det å andra sidan viktigt att så tidigt som möjligt få besked om vilka ändringar som gjorts i det ursprungliga utjämningsschemat. Därför föreslås det bli stadgat i 3 mom. om att ar-betsgivaren i god tid skall ge arbetstagaren besked om ändringar i utjämningsschemat för arbetstiden.

35 §. *Arbets-skiftsförteckning*. Utöver ett utjämningsschema för arbetstiden skall ar-betsgivaren enligt 1 mom. göra upp en ar-

bets-skiftsförteckning som utförligare än ut-jämningsschemat anger varje arbetstagares arbetstider och raster. Utjämningsschemat för arbetstiden och arbets-skiftsförteckningen kan ingå i samma handling.

Arbets-skiftsförteckningen skall göras upp med beaktande av arbetstagarnas lagfästa viloperioder. Den skall ange när den ordina-rie arbetstiden börjar och slutar. Vidare skall den ange tidpunkten för den dagliga viloti-der enligt 28 §. Däremot behöver varken dygnsvilan eller ledigheten per vecka anges särskilt i förteckningen, eftersom de indirekt framgår av tidpunkterna för när den ordina-rie arbetstiden börjar och slutar. Uppgifterna skall anges med exakta klockslag i förteck-ningen, med undantag för arbetstidsarrange-mang enligt 13 § eller något annat arbets-tidsarrangemang som tillåter att arbetstaga-ren själv inom vissa gränser kan bestämma när hans arbetstid börjar och slutar eller tid-punkten för rasten.

För arbetstagaren är det viktigt att i god tid få besked om arbetstiderna enligt förteck-ningen för att han skall kunna planera sin tidsanvändning. Arbets-skiftsförteckningen skall i vanliga fall göras upp för samma tidsperiod som utjämningsschemat för ar-betstiden. Det är dock inte alltid möjligt på grund av utjämningsperiodens längd. Arbetet kan vara till den grad oregelbundet att det inte går att planera arbetstiderna för en län-gre tid framåt. Oregelbundenheten kan bero t.ex. på beställningar eller uppdrag med kort varsel eller på väderförhållandena. Undantag från den allmänna regeln skall vara tillätna om det av ovan nämnda orsaker är synnerli-gen svårt att göra upp en arbets-skiftsförteck-ning. Men också i dessa fall skall det göras upp för en så lång tid som möjligt. Det före-slagna stadgandet svarar mot gällande lag-stiftning.

Arbetstagarna har ofta önskemål beträffan-de sina arbetstider. Därför föreslås det att arbetstagarnas representant eller arbetstaga-erna skall ges möjlighet att uttala sin åsikt om arbets-skiftsförteckningen när det görs upp. Proceduren för hörande skall vara den samma som föreslås i 30 § 2 mom. för ut-jämningsschemat för arbetstiden. Å andra sidan är det inte alltid nödvändigt i prakti-ken att höra arbetstagarnas representant eller arbetstagarna innan arbets-skiftsförteckningen görs upp, utan eventuella önskemål kan framföras när det finns sådana. Hörande skall alltså tillämpas bara om arbetstagaren

eller hans representant kräver det.

Det är skäligt att arbetstagarna i god tid får besked om den arbetsskiftsförteckningen som kommer att tillämpas på arbetsplatsen och därför skall förteckningen enligt 2 mom. skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Stadgandet svarar mot 12 c § lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor och 20 b § i den gällande arbetstidslagen. I arbetstidslagen har stadgandet dock begränsats till att bara gälla skiftarbete och periodarbete.

Arbetstagaren skall i normala fall kunna lita på att den arbetsskiftsförteckningen han fått del av följs utan ändringar. Å andra sidan får förteckningens giltighet inte bli ett hinder för ändringar i hur produktionen, servicen eller andra funktioner på arbetsplatsen ordnas om oförutsedda förhållanden gör det nödvändigt. Dessa motstridiga synpunkter har beaktats i sista meningen i 2 mom. Där föreslås att en arbetsskiftsförteckning som delgetts arbetstagarna vanligen skall få ändras endast med arbetstagarnas samtycke. För att trygga verksamheten på arbetsplatsen skall arbetsgivaren dock av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kunna ändra arbetsskiftsförteckningen, om han inte hade vetskap om skälet när han gjorde upp förteckningen. Av första meningens i 2 mom. följer att arbetstagaren i så god tid som möjligt skall få besked om en ändring. Eftersom en ändring får göras på det villkor att skälet är oförutsett, är det inte möjligt att stadga om någon exakt minimi-tid.

36 §. *Dispens.* En del arbeten är så oregelbundna att det inte går att göra upp en arbetsskiftsförteckning enligt 35 § för dem. I 1 mom. föreslås därför bli stadgat att dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd helt eller delvis kan bevilja befrielse från skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning, om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt. Stadgandet svarar mot det som stadgas i andra meningen i 20 § 1 mom. gällande arbetstidslag.

Dispensektionen skall utreda i vilken omfattning befrielse bör medges. I många fall är det t.ex. möjligt att göra upp en arbetsskiftsförteckning som anger när arbetet börjar och vilodagarna eller åtminstone tidpunkten för ledigheten per vecka, även om det inte lyckas att göra upp en fullständigt ar-

betsskiftsförteckning. Enligt 35 § finns det dock inte längre någon skyldighet att uttryckligen anteckna tidpunkten för ledigheten per vecka enligt arbetsskiftsförteckningen. För att det också skall gå att medge avvikelser enligt rådande praxis som bara förpliktar arbetsgivaren att anteckna ledigheten per vecka i arbetsskiftsförteckningen, föreslås det bli stadgat i 1 mom. att det i ett tillstånd till undantag kan bestämmas att ledigheten per vecka skall framgå av arbetsskiftsförteckningen.

I praktiken beviljar dispensektionen befrielse från skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning för en viss tid. Om förhållandena på arbetsplatsen inte har förändrats sedan tillståndet beviljades, förlänger dispensektionen numera nästan utan undantag befrielsen, om arbetsgivaren och personalen är överens om att befrielsen kan fortgå. För att denna rutin skall kunna slopas föreslås det bli stadgat i 2 mom. att arbetsgivaren och arbetstagarnas representant enligt 10 § 1 mom. kan komma överens om att den av dispensektionen beviljade befrielsen skall fortgå tills vidare. Om samförstånd inte kan nås i saken, kan arbetsgivaren enligt 1 mom. ansöka om förlängt tillstånd till undantag hos dispensektionen.

I paragrafen föreslås inte att dispensektionen skall få rätt att befria arbetsgivaren från skyldigheten att göra upp ett utjämnings-schema för arbetstiden. Det har inte ansetts nödvändigt, eftersom det inte kan anses vara alltför besvärligt att göra upp ett utjämnings-schema och med hänsyn till att lagförslaget inte inskränker arbetsgivarens rätt att göra behövliga ändringar i det.

37 §. *Arbetstidsbokföring.* I 1 mom. stadgas att arbetsgivaren skall föra bok över antalet arbetstimmar och ersättningarna för dem särskilt för varje arbetstagare. Det finns vissa skiljaktigheter i det som stadgas om arbetstidsbokföring i gällande arbetstidslagar. Skillnaderna beror främst på att olika lönetyper bokförs något olika, men det har ingen betydelse i sak. Enligt paragrafen kan arbetsgivaren bokföra arbetstiden på två alternativa sätt som svarar mot gällande lagstiftning. Arbetsgivaren får själv avgöra vilken bokföringsmetod som lämpar sig bäst för hans situation. Vardera metoden ger arbetstagaren och den som förrättar arbetarskyddsinspektion adekvata uppgifter om antalet arbetstimmar och ersättningarna för dem.

Enligt föreslagna 39 § 2 mom. kan arbetsgivaren och arbetstagaren under vissa förutsättningar göra upp om att ersättning för mertids-, övertids- och söndagsarbete betalas som en särskild månadsersättning. Arbetsgivaren skall bara anteckna de beräknade mertids-, övertids- och söndagsarbetena per månad i bokföringen. Stadgandet svarar mot 20 § 2 mom. i den gällande arbetstidslagen. I arbetsbokföringen skall likaså antecknas de beräknade inledande och avslutande arbetena, om arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått ett avtal enligt 39 § 3 mom.

Enligt paragrafen har arbetsgivaren ingen skyldighet att förvara gamla arbetsskiftsförteckningar, utjämnings-scheman för arbetstiden eller sådana avtal som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§. Däremot skall arbetstidsbokföringen samt uppgifter om de anteckningar som gäller arbetstagare i arbetsskiftsförteckningarna enligt 1 mom. förvaras åtminstone till utgången av den i 38 § stadgade tiden för väckande av talan. Enligt 47 kap. 2 § 1 punkten strafflagen skall en arbetsgivare eller en företrädare av denne som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet oriktigt för bok över arbetstider, ändrar, döljer eller förstör bokföringen eller gör den oläslig, för arbetstidsbrott dömas till böter eller fängelse i högst sex månader. Därför föreslås det att i stadgandet om arbetstidsbokföring uttryckligen skall regleras att arbetsgivaren skall förvara arbetstidsbokföringen åtminstone till utgången av den i 38 § stadgade tiden för väckande av talan.

Enligt 2 mom. skall arbetsbokföringen på begäran visas upp för den som förrättar arbetarskyddsinspektion och för arbetstagarnas förtroendeman. Om ingen förtroendeman har utsetts har arbetarskyddsfullmäktigen denna rätt. Förslaget svarar mot gällande lagstiftning.

I föreslagna 10 och 12 §§ ges arbetsgivaren och arbetstagarnas representant rätt att ingå lokala avtal om arbetstider. De är ibland avgörande för arbetstiderna i ett företag och därför anses det behövligt att stadga att den som förrättar arbetarskyddsinspektion och arbetstagarnas förtroendeman skall ha rätt att få tillgång till dem också.

Arbetstagaren eller av honom befullmäktigade skall på begäran ha rätt att få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen. Rätten till utredning om arbetstidsbokföringen svarar mot

gällande lagstiftning. Ju vanligare det blir med flexibla arbetstidsarrangemang, desto viktigare blir det besked arbetsskiftsförteckningen kan ge om den ordinarie arbetstiden. Inte minst vid tvister om beräkningen av övertidsersättningar är det viktigt att veta vilken del arbetstiden per dag eller vecka varit ordinarie arbetstid, och därför föreslås arbetstagaren eller av honom befullmäktigade ha rätt att få utredning om de anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningen också.

Enligt 43 § skall arbetarskyddsmyndigheterna vaka över att lagen efterlevs. Detta uppdrag förutsätter att myndigheterna får tillgång till de viktigaste uppgifterna om arbetstidsarrangemangen. Enligt 3 mom. skall arbetarskyddsmyndigheten på begäran tillställas en kopia av arbetstidsbokföringen, av ett avtal som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§ samt av utjämnings-schemat för arbetstiden enligt 34 § och arbetsskiftsförteckningen enligt 35 §.

8 kap. Särskilda stadganden

38 §. *Tid för väckande av talan.* I samtliga arbetstidslagar som föreslås bli upphävda finns särskilda föreskrifter om tiden för väckande av talan. Enligt dem förfaller arbetstagarens rätt till olika fordringar med stöd av dessa lagar, om han inte väcker talan inom den korta tid som enligt lag står till hans förfogande. Tiden varierar mellan ett och två år. Den räknas från utgången av det kalenderår då fordran har uppstått. Den faktiska tiden för väckande av talan beror således på när en fordran uppstått. Stadgandena om tiden för väckande av talan har gett upphov till vissa praktiska tolkningsproblem. I rättspraxis har det ansetts att lönetypen inverkar på preskriberingen av fordringar som grundar sig på arbetstidslagarna. För den som har månadslön förfaller rätten till övertidsersättning i sin helhet inom den korta tiden för väckande av talan, medan rätten till grunddelen av övertidsersättningen för dem som har prestations- eller timlön preskriberas först efter den allmänna preskriptionstiden 10 år. Bara rätten till förhöjningsdelen förfaller efter den korta tid för väckande av talan som det stadgas om i arbetstidslagarna (HD 1966 II 89, TN 711—64 och HD 1977 I 3).

Enligt 1 mom. förfaller arbetstagarens rätt till alla fordringar som grundar sig på ar-

betstidslagen, om han inte vid fortsatt arbetsförhållande väcker talan inom två år från utgången av det kalenderår då rätten till ersättning uppkom. Grundregeln är alltså likadan som i gällande arbetstidslagstiftning, men den gäller ersättningarna i deras helhet, även grunddelen av övertids-, nöd- och söndagsarbetsersättningen oberoende av lönetyp. Den korta tiden för väckande av talan har motiverats framför allt med bevissvårigheter. Ju längre tid som förflutit t.ex. sedan arbetet och beredskapen, desto svårare är det att bevisa saker i en rättegång. Detta gäller givetvis också t.ex. grunddelarna av övertidsersättningar.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att övertidsersättningar delvis eller helt ges som motsvarande ledighet, och om de ytterligare har ingått avtal om att denna ledighet kombineras med sparad ledighet enligt semesterlagen, kan regeln i föreslagna 1 mom. leda till ett oskäligt resultat för arbetstagaren. I 2 mom. föreslås därför att talan vid fortsatt arbetsförhållande skall väckas inom två år från utgången av det kalenderår då ledighet motsvarande övertidsersättningar på förslag av arbetstagaren borde ha givits.

Övertidsersättningar och andra fordringar som grundar sig på arbetstidslagen utkrävs i praktiken ofta först när arbetsförhållandet upphör. Enligt 47 e § lagen om arbetsavtal skall talan i ett ärende som gäller upphörande av ett arbetsavtal väckas inom två år efter att upphävandet av arbetsavtalet har verkställts eller skall anses ha verkställts enligt 47 c §. Tiden för väckande av talan gäller alla sådana tvistefrågor kring upphörande av ett arbetsavtal som grundar sig på lagen om arbetsavtal. I samband med tvistefrågor som gäller upphävande av ett arbetsavtal behandlas lämpligen också andra meningsskiljaktigheter som gäller det avslutade arbetsförhållandet, och därför föreslås det i 3 mom. att tiden för väckande av talan i fråga om stridiga fordringar som grundar sig på arbetstidslagen harmoniseras med tiden för väckande av talan i 47 e § lagen om arbetsavtal.

Efter arbetsförhållande slut skall talan i fråga om fordringar som grundar sig på arbetstidslagen alltså vid äventyr att fordran förfaller väckas inom två år efter att upphävandet av arbetsavtalet har verkställts eller skall anses ha verkställts enligt 47 c § lagen om arbetsavtal. Kopplingen mellan när tiden

för väckande av talan börjar och när meddelande om upphävande av arbetsavtalet, uppsägning eller hävning ges leder till att preskriptionstiden enligt 1 mom. antingen förlängs eller förkortas, beroende på när meddelande om att arbetsavtalet upphävs ges eller anses ha blivit givet. Tiden för väckande av talan skall dock alltid vara tillräckligt lång.

Tiderna för väckande av talan enligt den gällande arbetstidslagstiftningen kan inte återställas med särskilda rättsmedel. På denna punkt föreslås inga ändringar.

39 §. *Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom arbetsavtal.* I 1 mom. föreslås bli stadgat att arbetstidslagen är en tvingande lag. Ett avtalsvillkor som inskränker förmåner som arbetstagarna enligt arbetstidslagen har rätt till vore således ogiltigt om inte något annat uttryckligen stadgas i lagen.

Paragrafens 2 mom. svarar mot sista meningen i 17 § 8 mom. och 18 § 5 mom. i den gällande arbetstidslagen. Enligt dem kan funktionärer och arbetstagare i ledande ställning vars huvudsakliga uppgift är att direkt leda eller övervaka arbetet och som inte alls eller endast tillfälligt tar del i det arbete som utförs av de arbetstagare som står under deras ledning eller uppsikt avtala med arbetstagaren om att den förhöjda lönen för övertids- och söndagsarbete betalas som en särskild fast månadsersättning separat från den övriga lönen.

Föreslagna 3 mom. är helt nytt. Det har ansetts motiverat eftersom den tid som de inledande och avslutande arbetena enligt 20 § kräver kan variera även för samma arbetstagare och ibland vara mycket korta. Enligt momentet kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att ersättningen för inledande och avslutande arbete enligt 20 § 1 mom. 1 och 3 punkten betalas som en särskild fast ersättning enligt uppskattning separat från den övriga lönen. Denna särskilda fasta ersättning skall betalas varje lönebetalningsperiod. Till skydd för arbetstagaren föreslås bli stadgat att den särskilda fasta ersättningen skall svara mot övertidsersättningen enligt 22 §. Den tid som används för inledande och avslutande arbete skall således uppskattas så noggrant som möjligt och utifrån denna uppskattning skall den fasta ersättning som svarar mot den förhöjda lönen för övertidsarbete räknas ut.

40 §. *Stadgandenas tvingande natur. Un-*

dantag genom rikstäckande kollektivavtal. Enligt gällande arbetstidslagar kan rikstäckande arbetsmarknadsorganisationer avtala om bl.a. den ordinarie arbetstiden och om ersättningar för övertids- och söndagsarbete även om de inskränker arbetstagarnas lagstadgade förmåner. De stadganden som ger organisationerna denna rätt finns spridda över olika lagrum.

I 1 mom. föreslås att arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall ges vidgade möjligheter att i sina kollektivavtal ta hänsyn till särdragen och särbehoven i enskilda branscher och företag. Organisationerna kan genom ett sådant arbetskollektivavtal, och motsvarande tjänstekollektivavtal enligt 1 § 2 mom., komma överens om den tid som skall räknas in i arbetstiden, beredskapstid, flexidens längd och längsta tillåtna underskridningar, hur länge ett avtal om förkortad arbetstid gäller, ersättningar för mertids- och övertidsarbete, betalning av ersättningarna i form av ledighet, konsekvenserna för lönen av att arbetsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod, beräkning av grunddelen av mertids- och övertidsersättningar, nattarbete i andra arbeten än enligt 26 § 1 mom., skiftarbete och nattskift i periodarbete, dagliga vilotider, dygnsvila, motorfordonsförarens dygnsvila, ledighet per vecka och avvikelser från den, söndagsarbete och förhöjd lön för söndagsarbete, utjämnings-schemat för arbetstiden, arbetsskiftsförteckningarna samt tiden för väckande av talan.

Av den allmänna regeln i föreslagna 39 § 1 mom. och lagen om arbetsavtal följer att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal inte får tillämpa de bestämmelser i kollektivavtalet som inskränker arbetstagarnas förmåner på sådana arbetstagares arbetsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet. Av den allmänna regeln i föreslagna 39 § 1 mom. och 17 § 1 mom. lagen om arbetsavtal följer i sin tur att arbetsgivaren inte får tillämpa de bestämmelser i ett allmäntbindande kollektivavtal som inskränker arbetstagarnas lagfästa förmåner.

I praktiken skulle det ställa sig mycket besvärligt, för att inte säga omöjligt, att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal vore tvungen att ordna arbetstiderna olika i samma arbeten beroende på om arbetstagen enligt lagen om arbetsavtal är bunden av det kollektivavtal som arbetsgivaren i alla andra delar är skyldig att iaktta i

alla arbetsförhållanden som omfattas av kollektivavtalet eller inte.

Ett kollektivavtal är ett slags handelsavtal för utbyte av förmåner. Sålunda kan ett kollektivavtal som inskränker arbetstagarnas lagstadgade förmåner i något avseende antas kompensera dem i något annat.

På dessa grunder föreslås det i 1 mom. för det första att en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa bestämmelser som avviker från arbetstidslagen också på de arbetsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vars arbetsförhållanden lagen om arbetsavtal förpliktar arbetsgivaren att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet. Till denna del svarar propositionen mot gällande arbetstidslagstiftning. Vidare föreslås att en arbetsgivare som enligt 17 § lagen om arbetsavtal är skyldig att följa kollektivavtalet också skall ha rätt att följa de bestämmelser i kollektivavtalet som inskränker arbetstagarnas förmåner.

När ett kollektivavtal upphör att gälla händer det att parterna inte når något förhandlingsresultat utan att det uppstår ett s.k. avtalslöst tillstånd, som vanligtvis varar en relativt kort tid. Inte minst med tanke på arbetstidsarrangemangen är det oändamålsenligt och ibland också mycket svårt att ändra kollektivavtalsfästa arbetsarrangemang i överensstämmelse med det som stadgas i lagen. Utan ett specialstadgande är förfarandet just detta, men bara i fråga om de kollektivavtalsbestämmelser som inskränker arbetstagarnas förmåner enligt arbetstidslagen. Detta beror på den allmänna regeln i föreslagna 1 mom.

I 2 mom. föreslås att de bestämmelser i kollektivavtalet som inskränker arbetstagarnas förmåner enligt arbetstidslagen får iaktas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet fortfarande gällde.

I normala fall är det avtalslösa tillståndet relativt kort. Det händer emellertid att parterna inte på långa tider når samförstånd. Det är möjligt åtminstone i princip att parterna inte når någon avtalslösning alls. I sådana fall måste det sättas stopp för tillämpningen av avtalsvillkor som avviker från arbetstidslagen. I 3 mom. föreslås att parterna i ett kollektivavtal som upphört att gälla skall ha ömsesidig rätt att meddela den and-

ra parten att tillämpningen av de bestämmelser i kollektivavtalet som inskränker arbetstagarnas förmåner enligt arbetstidslagen samt nära anknytande bestämmelser skall upphöra. Rätt till meddelande uppkommer om sex månader från att kollektivavtalet upphört att gälla. Tillämpningen av dessa bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra inom två veckor efter meddelandet eller vid utgången av den pågående utjämningsperioden för arbetstiden, om det är nödvändigt för utjämnning av den ordinarie arbetstiden. Förslaget gäller också kollektivavtal enligt 17 § lagen om arbetsavtal.

Paragrafen inverkar inte på minsta vis på kollektivavtalens efterverkan enligt rättspraxis. Andra bestämmelser i kollektivavtalet än de som avses ovan är fortfarande bindande på grundval av den norm som förpliktar att fullfölja kollektivavtalet.

I 3 mom. föreslås bli stadgat om de myndigheter och offentligrättsliga sammanslutningar som anses jämförbara med arbetsgivarföreningarna i 1 mom., vars verksamhetsområde omfattar hela landet och som har befogenhet att avtala om avvikelser från paragraferna i 1 mom. Som exempel kan nämnas de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalslutande myndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket och evangelisk-lutherska kyrkan samt det ortodoxa kyrkosamfundet. Momentet svarar mot 19 a § i den gällande arbetstidslagen. Vidare beaktar stadgandet 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för landskapet Åland som stadgar att rikets arbetslagstiftning skall iakttas i landskapet Åland. Däremot ingår tjänstemannarätten i landskapet Ålands lagstiftningsbehörighet. Landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland kan vara avtalslutande myndigheter för Åland.

41 §. *Framläggningsskyldighet.* Paragrafen har i sak samma innehåll som motsvarande stadganden i de lagar som föreslås bli upphävda.

42 §. *Straffstadganden.* De föreslagna straffstadgandena svarar mot gällande arbetstidslag.

43 §. *Tillsyn.* Arbetarskyddsmyndigheterna vakar över att arbetstidslagen efterlevs. Paragrafen har i sak samma innehåll som motsvarande stadganden i gällande arbetstidslag.

I paragrafen föreslås dessutom uttryckligen bli stadgat att arbetarskyddsmyndigheterna

skall övervaka efterlevnaden av lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§. I 37 § om arbetstidsbokföring föreslås vidare bli stadgat att arbetstidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som arbetsgivaren och en representant för arbetstagarna har ingått med stöd av 10 och 12 §§ på begäran skall uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion. Dessutom skall arbetarskyddsmyndigheten på begäran tillställas en kopia av det avtal som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§. I detta sammanhang kan arbetarskyddsmyndigheten utreda om det lokala avtalet om den ordinarie arbetstiden har ingåtts inom lagliga gränser. Vid tillsynen bör arbetarskyddsmyndigheten också fästa avseende vid kraven på säkerhet och hälsa i arbetet.

Det är viktigt att klarlägga innehållet i lokala avtal bland annat med tanke på beräkningen av övertidstimmar. I den mån ett lokalt avtal bygger på en bestämmelse som godkänner ett kollektivavtal som enligt 4 § lagen om arbetsavtal är bindande för arbetsgivaren hör tillsynen över det lokala avtalet till parterna i kollektivavtalet.

44 §. *Närmare föreskrifter.* Paragrafen svarar i sak mot gällande arbetstidslag och lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor.

9 kap. **Ikraftträdelse- och övergångsstadganden**

45 §. *Ikraftträdande.* Första meningen i föreslagna 45 § 1 mom. är ett normalt ikraftträdelsestadgande. Maximimängderna övertidsarbete begränsas kalenderårsvis och därför föreslås i momentets andra mening att 19 § skall träda i kraft i början av året.

46 §. *Stadganden som upphävs.* Arbetstidslagen, lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, lagen om arbetstiden för gårdskarlar och lagen om arbetstiden inom lantbruket föreslås bli upphävda genom arbetstidslagen. Vidare föreslås lagen om arbetstiden i bagerier bli upphävd genom samma lag, med undantag för 5 §, sådan den lyder i lag (916/93) av den 5 november 1993. Även om lagen om arbetstiden i bagerier upphävs avser regeringen att 5 §, som förblir i kraft, skall tillämpas inom samma tillämpningsområde som lagen om arbetstiden inom bagerier.

Regeringen har inte ansett det motiverat att föreslå ändringar i de lagar och förord-

ningar där det hänvisas till de arbetstidslagar som nu föreslås bli upphävda. I 2 mom. föreslås därför att arbetstidslagen i stället skall tillämpas i de fall där det i lagen eller förordningen hänvisas till de lagar som föreslås bli upphävda.

47 §. *Övergångsstadgande.* I 12 § rege- ringsformen stadgas om skydd för vars och ens egendom. Trots vissa skillnader i formuleringen svarar gällande stadgande i 12 § mot 6 §, som före revideringen av de grundläggande fri- och rättigheterna gällde skydd av egendom, och enligt motiveringen till regeringens proposition (RP 309/93 rd) kan den hävdvunna tolkningen tillämpas på tolkningen av det nuvarande stadgandet. Avtalsfriheten åtnjuter alltså inte rege- ringsformens uttryckliga skydd, men den värnas indirekt genom stadgandet om egendoms- skydd. Enligt hävdvunnen praxis i grund- lagsutskottet är det i regel förbjudet att ingripa retroaktivt i förmögenhetsrättsliga avtalsförhållanden mellan enskilda. Utskottet har dock ansett att gällande rättsförhållanden kan förtydligas och kompletteras retroaktivt genom en vanlig lag, om det inte för med sig något väsentligt nytt i materiellrättsligt hänseende (GrUU 13/86 rd, 4/87 rd och 8/91 rd).

I den arbetsrättsliga lagstiftningen har ut- gångspunkten i princip varit att lagändringar som inverkar på kollektivavtalsbestämmelser skall sättas i kraft utan att de ingriper inne- hållsligt i gällande kollektivavtal. Ikraftträ- delsestadgandena tar därför hänsyn till av- talsperioderna för kollektivavtalen. Förfan- det har motiverats bland annat med stadgan- det om egendomsskydd i grundlagen. Dess- utom kräver vissa ILO-konventioner ett så- dant ikraftträdelseförfarande. I 47 § föreslås därför att i arbeten och branscher där ett kollektivavtal om arbetstiderna har ingåtts innan denna lag träder i kraft eller där ett sådant avtal skall iakttas lagen, i den mån stadgandena gäller frågor som överens- kommits genom kollektivavtal, skall träda i kraft vid utgången av avtalsperioden, om inte avtalen ändras för det.

1.2. Lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande

9 §. *Utförande av arbete under olika tider av dygnet.* Enligt 9 § lagen om hushålls- arbetstagares arbetsförhållande är det i regel tillåtet att låta utföra arbete mellan klockan

6 och klockan 21. Vidare får arbetstagaren i särskilda fall hållas i arbete andra tider, dvs. nödarbete enligt 8 §, beredskap med arbets- tagarens samtycke och anknytande arbete samt arbete som med arbetstagarens sam- tycke utförs tillfälligt, då det är påkallat av synnerligen vägande skäl.

Enligt föreslagna 26 § i arbetstidslagen är arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 nattarbete. Arbetstiden i arbete som utförs i hushållsarbetstagares arbetsför- hållande anpassas lämpligen med definitionen på nattarbete i den föreslagna arbetstids- lagen så att det är möjligt att låta utföra ar- bete fram till klockan 23 utan särskild moti- vering. Därför föreslås 9 § lagen om hus- hållsarbetsstagares arbetsförhållande bli änd- rad så att det är tillåtet att utföra arbete mel- lan klockan 6 och klockan 23.

2. Närmare stadganden och föreskrifter

Enligt 44 § i förslaget till arbetstidslag kan statsrådet meddela närmare föreskrifter om anordnande av skjuts för arbetstagare i natt- arbete då arbetsskiftet börjar och slutar. En- ligt 2 § 1 mom. 10 punkten kan det stadgas genom förordning att lagen tillämpas på vis- sa tjänstemän inom försvarsväsendet och gränsbevakningsväsendet. Genom förordning kan enligt 2 § 3 mom. vidare stadgas att lagen inte tillämpas på en sådan tjänstemans eller tjänsteinnehavares arbete där arbetsti- dens längd på grund av verksamhetens sär- skilda art inte mäts eller bestäms på förhand eller där den kan bestämmas av tjänstemä- nen eller tjänsteinnehavarna själva.

I enlighet med arbetstidsdirektivet kan det enligt 26 § 2 mom. stadgas genom förord- ning att arbetstiden i arbete som innebär sär- skilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får vara högst åtta timmar per dygn, om arbetet utförs som nattarbete. Det är möjligt att avtala om saken också genom rikstäckande kollektivavtal och därför kan behovet av en förordning utredas först sedan lagen trätt i kraft.

3. Ikraftträdande

Den föreslagna arbetstidslagen avser att uppfylla kraven i arbetstidsdirektivet i Fin- land. Arbetstidsdirektivet träder i kraft den 23 november 1996. De föreslagna lagarna bör sättas i kraft för det.

Med stöd av vad som anförts ovan före- läggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Arbetslagslag

I enlighet med riksdagens beslut stadgas:

1 kap.

Lagens tillämpningsområde

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat stadgas. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (998/93).

Vad som i denna lag stadgas om arbetstagare tillämpas också på tjänstemän och tjänsteinnehavare, om inte något annat stadgas. Vad som i denna lag stadgas om kollektivavtal tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Lagen tillämpas inte på

1) arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt skall 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) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund,

3) 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,

4) skogs-, skogsförbättrings- och flottningsarbeten eller arbete i anslutning till

dessa arbeten, med undantag för maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

5) familjedagvård enligt lagen om barn- dagvård (36/73),

6) arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar,

7) renskötsel,

8) fiske och hantering av fångsten i omedelbar anslutning till fisket,

9) arbete på vilket skall tillämpas särskilda stadganden om arbetstid eller arbete som hör till tillämpningsområdet för någon annan arbetslagslag och genom stadganden i nämnda lag har befriats från inskränkningar i arbetstiden, eller på

10) arbete som utförs av tjänstemän vilka omfattas av tillämpningsområdet för lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/70) eller arbete som utförs av tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet, om inte något annat stadgas genom förordning.

Stadgandena i 28 § 1 och 2 mom. och 29 — 32 §§ i denna lag tillämpas inte på en motorfordonsförarens arbete, om arbetet omfattas av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter.

Genom förordning kan stadgas att denna lag inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman eller tjänsteinnehavare, om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemännen eller tjänsteinnehavarna själva kan bestämma sin arbetstid.

3 §

Utlåtande av arbetsrådet

På begäran av en domstol, ett arbetarskyddsdistrikts arbetarskyddsbyrå, en centralorganisation för arbetsgivare eller arbetsta-

gare eller finansministeriet ger arbetsrådet utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av denna lag.

En domstol kan begära utlåtande av arbetsrådet på eget initiativ eller om en part yrkar det.

2 kap.

Tid som räknas in i arbetstiden

4 §

Arbetstid

I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

De dagliga vilotider som nämns i 28 § eller som baserar sig på avtal räknas inte in i arbetstiden, om arbetstagaren under dessa tider obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

Den tid som används för resa eller färd räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt skall anses vara en arbetsprestation.

5 §

Beredskapstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren skall vara anträffbar i sin bostad eller någon annanstans så att arbetstagaren vid behov kan kallas in i arbete. Denna beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden. Beredskapstidens längd och inplaceringen av beredskapstiderna får inte oskäligt försvåra arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

I ett avtal om beredskap skall också överenskommas om ersättning för beredskapen. I ersättningsbeloppet skall beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet. Av beredskapstid som tillbringas i bostaden skall minst hälften ersättas, antingen i pengar eller med motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

Om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra beredskap.

3 kap.

Ordinarie arbetstid

6 §

Allmän regel

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

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor.

7 §

Periodarbetstid

Den ordinarie arbetstiden får med avvikelse från 6 § 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) inom polisväsendet samt vid tull-, post-, tele-, telefon- och radioverken, dock inte i deras mekaniska verkstäder och reparationsverkstäder eller i byggnadsarbete vid dem,

2) på sjukhus, vid hälsovårdscentraler, på barndaghem som håller öppet dygnet runt, i sommarkolonier, på vårdanstalter och andra motsvarande anstalter samt i fängelser,

3) vid person- och godstransport, kanaler, svängbroar och färjor,

4) vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar,

5) vid arbete som utförs under provkörning av fartyg,

6) vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,

7) i hushållsarbete,

8) i bevakningsarbete,

9) i mejerier,

10) i inkvarterings- och förplägnadsrörelser, samt

11) i konst- och nöjesetablissemang samt i filmateljéer och filmgranskningsbyråer, dock inte i deras verkstäder.

För att arbetet skall kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna kan den ordinarie arbetstiden med avvikelse från 1 mom. 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 §

Arbetstiden 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 period av 48 timmar som närmast följer på dygnsvilan efter en sådan förlängd arbetstid inte överstiger 22 timmar.

9 §

På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid

Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet samt arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet kan genom kollektivavtal komma överens om en ordinarie arbetstid som avviker från vad som stadgas i 6 — 8 §§. Den ordinarie arbetstid som baserar sig på ett kollektivavtal får i genomsnitt vara högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor.

Kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. får arbetsgivaren tillämpa också i arbetsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet, men där kollektivavtalets bestämmelser annars skall iaktas. Efter att kollektivavtalet har upphört att gälla får ovan avsedda bestämmelser fortfarande, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, iaktas i arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas ifall kollektivavtalet ännu gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet skall ges minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som ovan i denna paragraf stadgas om arbetsgivare och arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, skall på motsvarande sätt tillämpas på statliga avtalslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, evangelisk-lutherska kyrkan och ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfundligheter samt på landsskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

10 §

Avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på kollektivavtal som avses i 17 § lagen om arbetsavtal

En arbetsgivare som enligt 17 § lagen om arbetsavtal är skyldig att iaktta ett kollektivavtal kan med en förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller, om någon sådan inte har valts, någon annan personalrepresentant eller, om någon sådan inte har valts, med personalen eller en personalgrupp komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, på det sätt som föreskrivs i nämnda kollektivavtal och inom de gränser som bestäms där. När avtalet ingås behöver dock inte iaktta bestämmelser om att parterna i kollektivavtalet skall godkänna lokala avtal.

Arbetsgivaren och en arbetstagarare kan inom ramen för ett avtal som avses i 1 mom. komma överens om detaljerna beträffande tillämpningen av avtalet.

Om arbetstagarna inte har valt en i 1 mom. avsedd förtroendeman eller annan representant, skall arbetsgivaren ge dem tillfälle att bland sig välja en representant innan förhandlingarna inleds.

11 §

Hur lokala avtal ingås

Ett i 10 § avsett avtal om den ordinarie arbetstiden skall ingås skriftligen, om inte parterna anser att det är onödigt eller om inte något annat följer av ett kollektivavtal. Om avtalet är i kraft längre än två veckor, skall det dock alltid ingås skriftligen.

Ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden för arbetstiden.

Uppsägningstiden är två veckor, om inte något annat har avtalats. Ett tidsbestämt avtal för längre än ett år kan fyra månader efter att det ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.

Ett avtal enligt 10 § som har ingåtts av en representant för arbetstagarna skall delges arbetstagarna senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de arbetstagare som nämnda representant för arbetstagarna skall anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iakttä sin tidigare arbetstid, om han meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

12 §

Lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på denna lag

Om inte något annat följer av kollektivavtal, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst en timme. Den ordinarie arbetstiden skall härvid utjämnas till i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av högst fyra veckor. Arbetstiden per vecka får vara högst 45 timmar.

I jordbruksarbete skall den ordinarie arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av högst tre månader.

13 §

Flextid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 6 § 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 den tidpunkt då hans dagliga arbete börjar och slutar. När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om flextid skall de åtminstone komma överens om den fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av raster och vilotider samt om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flextid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst tre timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka

är i genomsnitt högst 40 timmar. Det maximum som nämns i 1 mom. får vara högst 40 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren.

14 §

Exceptionell ordinarie arbetstid

Om arbetet till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken arbetstagaren skall vara redo för arbete, kan dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd på de villkor som den fastställer ge tillstånd till undantag från stadgandena i 6 §.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har också rätt att i de fall som avses i 1 mom. med avvikelse från 6 § avtala om den ordinarie arbetstiden på det sätt som stadgas i 40 §.

Dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd kan på de villkor som den fastställer ge tillstånd att ordna arbetstiden enligt 7 § också i arbeten som inte nämns i stadgandet, om detta är nödvändigt.

15 §

Förkortad arbetstid

Om arbetstagares rätt till partiell vårdledighet stadgas i 34 d — 34 h §§ lagen om arbetsavtal. Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, skall arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete.

I fråga om deltidarbete som avses i 1 mom. skall arbetsgivaren och arbetstagaren ingå ett tidsbestämt avtal för högst 26 veckor åt gången, och av avtalet skall framgå åtminstone arbetstidens längd per dygn och vecka.

16 §

Dygn och vecka

Med dygn och vecka avses ett kalenderdygn och en kalendervecka, om inte något annat avtalas.

4 kap.

Överskridande av ordinarie arbetstid

17 §

Mertids- och övertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider den ordinarie arbetstid som stadgas i 6 eller 7 § eller har avtalats med stöd av 9, 10 eller 12 § eller som avses i 14 §.

Övertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstid som avses i 1 mom.

18 §

Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen.

Mertidsarbete får utföras endast med arbetstagarens samtycke, om inte arbetsavtalet innehåller en överenskommelse om mertidsarbete. Även om en sådan överenskommelse finns har arbetstagaren dock rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han enligt arbets-skiftsteckningen är ledig.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 5 §, ger han samtidigt sitt samtycke till mertids- och övertidsarbete som behövs under beredskapstiden.

Om mertids- eller övertidsarbete är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl, får en tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund inte vägra utföra sådant arbete.

19 §

Maximiantalet övertidstimmar

Under en period av fyra månader får högst 138 timmar övertidsarbete utföras. Under ett kalenderår får övertidsarbetet dock uppgå till högst 250 timmar.

Arbetsgivaren kan med de arbetstagarrepresentanter som avses i 10 § eller med personalen eller en personalgrupp avtala om extra övertidsarbete. Extra övertidsarbete får utföras högst 80 timmar per kalenderår. Den gräns om 138 timmar som stadgas i 1 mom. får dock inte överskridas.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet kan genom kollektivavtal avtala om den i 1 mom. stadgade perioden på något annat sätt. En tidsperiod som baserar sig på ett kollektivavtal får dock vara högst 12 månader, och maximiantalet övertidstimmar under ett år skall motsvara maximiantalet övertidstimmar enligt 1 och 2 mom.

20 §

Inledande och avslutande arbete

Med inledande och avslutande arbete avses arbete

1) som är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid,

2) som en arbetstagare som avses i 39 § 2 mom. utför omedelbart före eller efter arbetstiden för de personer som han leder,

3) som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiftena avlöser varandra.

Om inledande och avslutande arbete kan överenskommas genom arbetsavtal. Sådant arbete får utföras högst fem timmar i veckan utöver det maximiantal övertidstimmar som anges i 19 §.

21 §

Nödarbete

När en oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får de stadgade eller avtalade ordinarie arbetstiderna förlängas i den utsträckning som nämnda skäl kräver, dock under högst två veckor.

Nödarbetet räknas inte in i övertidsarbetet enligt 19 §. Vid nödarbete får även undantag göras från vad som stadgas i 26 — 31 §§ samt 33 § 1 mom.

Arbetsgivaren skall utan dröjsmål göra en

skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren skall ge arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen 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.

22 §

Mertids- och övertidsersättning

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

När den ordinarie arbetstiden bestäms enligt 6, 9, 10, 12 eller 13 §, skall lönen för de två första arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn betalas förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna förhöjd med 100 procent. För de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka skall lönen betalas förhöjd med 50 procent.

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

Om den ordinarie arbetstiden baserar sig på ett tillstånd till undantag enligt 14 § eller på ett kollektivavtal, skall i tillståndet eller avtalet nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

23 §

Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete 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 i tillämpliga delar av 22 §.

Ledigheten skall ges inom sex månader från det mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall försöka komma överens om tidpunkten för ledigheten. Om någon överenskommelse inte kan nås, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om inte arbetstagaren kräver ersättningen i pengar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från vad som stadgas i 1 och 2 mom. komma överens om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet enligt 4 a § semesterlagen. I fråga om ledigheten skall då i tillämpliga delar iakttas vad som i semesterlagen stadgas om sparad ledighet.

24 §

Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

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

Även mertidsarbete skall ersättas på det sätt som stadgas i 1 mom.

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

25 §

Beräkning av mertids- och övertidersättningens grunddel

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

Om naturaförmåner ingår i lönen, skall de beaktas när den lön som avses i denna paragraf beräknas. I inkomsten för den ordinarie arbetstiden inräknas inte en vinstpremie eller någon annan motsvarande premie som är oberoende av arbetstagarens arbetsprestation och som erläggs högst två gånger om året.

Med avvikelser från vad som stadgas i 1 mom. kan en överenskommelse ingås om att timlönen skall 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 stadgas i 1 mom.

5 kap.

Natt- och skiftarbete

26 §

Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetarskyddsmyndigheten lämna denna meddelande om nattarbete som utförs regelbundet. Nattarbete får utföras i följande fall:

- 1) i periodarbete,
- 2) i arbete i tre eller flera skift,
- 3) i arbete i två skift, dock högst till klockan 1,
- 4) i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och flygfält,
- 5) på apotek,
- 6) vid tidningar och tidskrifter, på nyhets- och bildbyråer samt i arbete som utförs vid andra massmedier och i tidningsutbärning,
- 7) i service- och reparationsarbeten samt andra arbeten som är nödvändiga för att hål-

la i gång det normala arbetet i företag, sammanslutningar eller stiftelser och som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet eller i service- och reparationsarbeten som är nödvändiga för att förhindra eller begränsa skador,

8) på torvarbetsplatser under torvupptagnings säsongen,

9) i sågverks torkar,

10) vid uppvärmning av växthus och torkanläggningar,

11) med arbetstagarens samtycke i brådskande sånings- och skördearbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödning eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp,

12) med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan 5 och klockan 6,

13) i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten, samt

14) med tillstånd av dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd och på de villkor som den fastställer, i arbete där arbetets tekniska art eller andra särskilda skäl kräver det.

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten om vilka stadgas genom förordning eller bestäms genom ett kollektivavtal enligt 40 § 1 mom. får arbetstiden vara högst åtta timmar per dygn, om arbetet utförs som nattarbete.

27 §

Skiftarbete och nattskift i periodarbete

I skiftarbete skall 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. Dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd kan bevilja tillstånd till undantag från vad som stadgas i första meningen i detta moment.

I periodarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen hållas i nattarbete under högst sju på varandra följande arbetsskift. Med nattskift avses ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6.

6 kap.

Vilotider och söndagsarbete

28 §

Dagliga vilotider

Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet skall kunna fortgå, skall han under arbetsskiftet ges tillfälle till en regelbunden rast på minst en timme, under vilken han är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare rast som dock skall vara minst en halv timme. Rasten får inte placeras omedelbart i början eller i slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överskrider tio timmar om dygnet, har arbetstagaren om han önskar det 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, skall arbetstagaren ges tillfälle till minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

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

29 §

Dygnsvila

Arbetstagaren skall under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början i fråga om arbeten som avses i 6, 9, 10, 12 och 13 §§ ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar och i fråga om arbeten som avses i 7 § en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om ett arbete som avses i 14 § eller som utförs under beredskapstid och om något annat inte följer av det som stadgas nedan. Om det behövs för att arbetet skall kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt, kan arbetsgivaren och en i 10 § avsedd arbetstagarrepresentant med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan kan också förkortas vid flextid, om arbetstagaren bestämmer tiderna för när han börjar och slutar arbetet. Dygnsvilan skall dock vara minst sju timmar.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det är det möjligt att tillfälligt avvika från vad som stadgas i 1 mom., per gång dock högst för tre dygnsvioperioder i följd

1) om arbetstagarens arbetsskift ändras på ett sätt som stadgas i 27 § 1 mom.,

2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,

3) om arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller hans olika arbetsplatser ligger långt från varandra,

4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete skall kunna åtgärdas,

5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,

6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor skall kunna skyddas, eller

7) i arbete som är nödvändigt för att verksamhetens kontinuitet skall kunna garanteras.

Om dygnsvilan har förkortats enligt grunder i 2 mom., skall vilotiden dock vara minst fem timmar. Arbetstagaren skall så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

30 §

Motorfordonsförares dygnsvila

Motorfordonsförare skall 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 två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder.

31 §

Ledighet per vecka

Arbetstiden skall ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor.

Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Undantag från vad som stadgas i denna paragraf kan göras om den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn samt i arbete som gäller skötsel av husdjur och i brådskande sånings- och skördearbete inom jordbruket.

32 §

Undantag från ledighet per vecka

Om arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete för att det normala arbetet i ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse skall kunna hållas i gång eller om arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från vad som stadgas i 31 § 1 och 2 mom.

Arbetstagaren skall ersättas för den tid som använts för arbete enligt 1 mom. genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som är lika lång som den ledighet enligt 31 § 1 eller 2 mom. som arbetstagaren inte kunnat ta ut. Arbetstiden skall förkortas inom tre månader från det arbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Med arbetstagarens samtycke kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver övertids- och söndagsersättningarna får en särskild penningersättning som bestäms enligt den i 25 § nämnda grunddelen av övertidsersättningen.

Om undantag från vad som stadgas i 31 § 1 eller 2 mom. har gjorts i arbete som gäller skötsel av husdjur eller brådskande sånings- och skördearbete inom jordbruket, skall den ledighet per vecka som arbetstagaren inte har kunnat ta ut ersättas på det sätt som stadgas i 2 mom.

33 §

Söndagsarbete

På söndagar eller kyrkliga helgdagar får arbete utföras endast om det på grund av sin art utförs regelbundet nämnda dagar eller om därom har överenskommit genom arbetsavtal eller arbetstagaren särskilt ger sitt samtycke till det.

För söndagsarbete som utförs under ordi-

inarie arbetstid skall lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet är mertids-, övertids- eller nödarbete skall för det också erläggas en ersättning som bestäms enligt 22 eller 23 § och som beräknas på arbetstagarens oförhöjda lön.

Vid beräkning av den förhöjda lönen för söndagsarbete skall iakttas vad som ovan stadgas om beräkning av förhöjd lön för övertidsarbete.

7 kap.

Arbetstidshandlingar

34 §

Utjämningschema för arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt på det sätt som avses i 6 § 2 mom., 7, 9, 10 eller 12 §, skall för arbetet på förhand uppgöras ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det stadgade genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschema för arbetstiden skall han ge arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller, om det inte heller finns någon arbetarskyddsfullmäktig på arbetsplatsen, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid skall reserveras för genomgång av utkastet.

Arbetstagarna skall i god tid underrättas om ändringar i utjämningsschema för arbetstiden.

35 §

Arbetsskiftsförteckning

För varje arbetsplats skall uppgöras en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för den vilotid som avses i 28 §. Arbetsskiftsförteckningen skall uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschema för arbetstiden, om det inte på grund av utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Arbetsskiftsförteckningen skall dock uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. När arbetsskiftsförteckningen uppgörs

skall på yrkande av arbetstagaren eller dennes företrädare som avses i 34 § 2 mom. iakttagas vad som stadgas i nämnda moment.

Arbets-skiftsförteckningen skall skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den tidsperiod som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

36 §

Dispens

Om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbets-skiftsförteckning, kan dispensektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd helt eller delvis bevilja befrielse från denna skyldighet. I tillståndet till undantag kan bestämmas att ledigheten per vecka skall framgå av arbets-skiftsförteckningen.

Om dispensektionen har beviljat arbetsgivaren befrielse enligt 1 mom. och arbetsförhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas representant som avses i 10 § komma överens om att den av dispensektionen beviljade befrielsen skall fortgå.

37 §

Arbets-tidsbokföring

Arbetsgivaren skall bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalts för dem särskilt för varje arbetstagare. I bokföringen skall antecknas antingen den ordinarie arbetstidens arbetstimmar, antalet arbetstimmar i mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt de ersättningar som betalts för dem eller alla arbetstimmar samt separat antalet arbetstimmar i övertids-, nöd- och söndagsarbete och de förhöjda andelar som betalts för dem. Om ett avtal enligt 39 § 2 eller 3 mom. har ingåtts med arbetstagaren, skall den beräknade mängden mertids-, övertids- och söndagsarbete per månad antecknas i förteckningen. Arbetsgivaren skall förvara arbets-tidsbokföringen åtminstone till utgången av den i 38 § stadgade tiden för väckande av talan.

Arbets-tidsbokföringen samt ett skriftligt avtal som arbetsgivaren och en arbetstagar-

representant har ingått med stöd av 10 och 12 §§ skall på begäran uppvisas för den som förrättar arbetarskyddsinspektion samt för arbetstagarnas förtroendeman eller, om en sådan inte har utsetts, för arbetarskyddsfullmäktigen. En arbetstagare eller en av honom befullmäktigad har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbets-skiftsförteckningarna och arbets-tidsbokföringen.

Arbetarskyddsmyndigheten skall på begäran tillställas en kopia av arbets-tidsbokföringen, av ett avtal som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§ samt av utjämnings-schemat för arbetstiden enligt 34 § och arbets-skiftsförteckningen enligt 35 §.

8 kap.

Särskilda stadganden

38 §

Tid för väckande av talan

Rätten till ersättning enligt denna lag förfaller, om talan vid fortsatt arbetsförhållande 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 skall kombineras med sparad ledighet, skall talan vid fortsatt arbetsförhållande, med avvikelse från vad som stadgas i 1 mom. men vid äventyr av den påföljd som där nämns, väckas inom två år från utgången av det kalenderår då först nämnda ledigheten borde ha givits.

Efter arbetsförhållandets slut skall talan i fråga om fordran som avses i 1 mom., vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år efter att upphävandet av arbetsavtalet har verkställts eller skall anses ha verkställts enligt 47 c § lagen om arbetsavtal.

39 §

Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom arbetsavtal.

Ett avtal som inskränker de förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av vad som stadgas i denna lag.

En arbetstagare i ledande ställning samt en arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är att direkt leda eller övervaka arbetet och som

inte alls eller endast tillfälligt tar del i det arbete som utförs av de arbetstagare som står under hans ledning eller uppsikt får dock avtala om att ersättningarna enligt 22 och 33 §§ betalas som en särskild månadserättning.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för inledande och avslutande arbete enligt 20 § 1 mom. 1 och 3 punkten betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens nivå skall motsvara den övertidserättning som bestäms enligt 22 §.

40 §

Stadgandenas tvingande natur. Undantag genom rikstäckande kollektivavtal.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet har utöver vad som stadgas i 39 § rätt att avtala något annat om vad som stadgas i 4 och 5 §§, 13 § 2 mom., 15 § 2 mom., 22 — 25 §§, 26 § 1 mom. samt 27 — 35 och 38 §§. Sådana bestämmelser i kollektivavtalet får arbetsgivaren tillämpa även i arbetsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet, men i vars arbetsförhållanden kollektivavtalets bestämmelser iakttas i övrigt.

I 1 mom. avsedda bestämmelser får iakttas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana arbetsförhållanden där bestämmelserna kunde tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte ingås inom sex månader efter att det föregående upphört att gälla, har båda parterna rätt att meddela att tillämpningen av ovan avsedda bestämmelser i kollektivavtalet skall upphöra inom två veckor efter meddelandet eller, om det är nödvändigt för utjämningen av den ordinarie arbetstiden, när den då pågående utjämningsperioden utgår.

Vad som stadgas i denna paragraf om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalslutande myndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkan och det ortodoxa kyrkosamfundet samt landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

41 §

Framläggningsskyldighet

Arbetsgivaren skall hålla denna lag, de stadganden och bestämmelser samt tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den liksom även det utjämningschema för arbetstiden och den arbetsskiftförteckning som är i användning framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.

42 §

Straffstadganden

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot stadganden i denna lag eller mot stadganden eller bestämmelser som har utfärdats med stöd av den och som gäller annat än betalningsskyldighet, arbetstidsbokföring eller framläggningsskyldighet skall för *arbetstidsförseelse* dömas till böter.

Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § strafflagen.

Om straff för försummelse eller missbruk i fråga om arbetstidsbokföring som avses i 37 § 1 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud, stadgas i 47 kap. 2 § strafflagen.

Om straff för körtidsförseelser när det gäller rådets i 2 § 2 mom. avsedda förordning stadgas i 8 § 2 mom. lagen om godkännande av vissa bestämmelser i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och om tillämpningen av avtalet (1504/93).

43 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som ingåtts med stöd av 10 och 12 §§.

44 §

Närmare föreskrifter

Statsrådet kan meddela närmare föreskrif-

ter om anordnande av skjuts för arbetstagare i nattarbete då arbetsskiftet börjar och slutar.

9 kap.

Ikraftträdelse- och övergångsstadganden

45 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1996. Lagens 19 § träder dock i kraft den 199 .

Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan den träder i kraft.

46 §

Stadganden som upphävs

Genom denna lag upphävs jämte ändringar:

1) arbetstidslagen av den 2 augusti 1946 (604/46),

2) lagen den 26 maj 1978 om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor (400/78),

3) lagen den 24 april 1970 om arbetstiden för gårdskarlar (284/70),

4) lagen den 12 maj 1989 om arbetstiden inom lantbruket (407/89), samt

5) lagen den 9 juni 1961 om arbetet i bagerier (302/61) med undantag av 5 § i nämnda lag sådan den lyder i lag av den 5 november 1993 (916/93).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till nämnda lagar, skall denna lag tillämpas i stället för dem.

47 §

Övergångsstadgande

I arbeten och branscher där ett kollektivavtal om arbetstiderna har ingåtts före denna lags ikraftträdande eller där ett sådant avtal skall iakttas, träder denna lag i kraft vid utgången av avtalsperioden, om inte avtalen ändras före det.

2.

Lag**om ändring av 9 § lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 9 § 1 mom. lagen den 16 december 1977 om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/77) som följer:

9 §

Utförande av arbete under olika tider av dygnet

Denna lag träder i kraft den 199 .

Det är tillåtet att låta utföra arbete mellan klockan 6 och klockan 23.

Helsingfors den 22 april 1996

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

2.

Lag**om ändring av 9 § lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 9 § 1 mom. lagen den 16 december 1977 om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (951/77) som följer:

Gällande lydelse

9 §

Utförande av arbete under olika tider av dygnet

Det är tillåtet att låta utföra arbete mellan klockan 6 och klockan 21.

Föreslagen lydelse

9 §

Utförande av arbete under olika tider av dygnet

Det är tillåtet att låta utföra arbete mellan klockan 6 och klockan 23.
