

Tossavainen

25.9.2019

**Centrala bestämmelser i den nya arbetstidslagen (872/2019) och hur de tillämpas i kommunsektorn**

I denna promemoria redogörs i korthet för innehållet i den nya arbetstidslagen. Fokus ligger på de ändringar som är relevanta för kommunsektorn och de bestämmelser som är helt nya. Det lönar sig för kommunerna och samkommunerna att också bekanta sig med regeringens proposition om arbetstidslagen (RP 158/2018) och utskottsbetänkandet AjUB 17/2018.

De bestämmelser som behandlas i denna promemoria gäller uttryckligen bestämmelser i arbetstidslagen och tillämpningen av dem. I det allmänna kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet finns det arbetstidsbestämmelser som gäller tillämpningen och tolkningen av avtalsbestämmelser. Avtalsbestämmelserna behandlas inte i detta sammanhang, med undantag av vissa preciseringar.

**Kapitel 1 Tillämpningsområde**

I kap. 1 i arbetstidslagen finns det bestämmelser om tillämpningsområdet och undantag från det. Lagen har fortfarande ett vitt tillämpningsområde och den tillämpas i princip på allt arbete som utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande (1 §).

I lagens 2 § föreskrivs om undantag från tillämpningsområdet. Undantagen från tillämpningsområdet ska tolkas snävt. I 2 § 1 mom. finns det en uttömmande förteckning över arbeten som faller utanför lagens tillämpningsområde. I avvikelse från den gällande lagen förutsätter den nya lagen dessutom s.k. arbetstidsautonomi, dvs. att det för arbetstagaren de facto inte har fastställts någon ordinarie arbetstid som personen i fråga ska iaktta.

Relevant för kommunsektorn är främst 2 § 1 mom. 1 punkten som föreskriver undantag för ”arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande”. Punkten motsvarar i huvuddrag undantaget i 2 § 1 mom. 1 punkten i den gällande lagen. Med avvikelse från den gällande lagen förutsätter bestämmelsen dock att det allmänna kriteriet för arbetstidsautonomi uppfylls. Till denna del är möjligheten till undantag snävare än i den gällande arbetstidslagen. I fråga om arbetstidsautonomi samt bedömningen av vilket arbete och vilka anställda som faller utanför lagens tillämpningsområde, se RP 158/2018, s. 71–72.

Bedömningen av undantag från tillämpningsområdet görs alltid genom en helhetsprövning från fall till fall i varje enskilt arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

I kommunsektorn har i regel alla tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet

yleiskirje1911mmt-työaikalaki-liite1.docx

Tossavainen

25.9.2019

ordinarie arbetstid, också kommundirektören och den övriga högsta ledningen. Den ordinarie arbetstiden bestäms enligt AKTA kap. III. En tjänsteinnehavare (arbetstagare) kan dock i undantagsfall samtidigt stå utanför arbetstidslagens tillämpningsområde, om förutsättningarna i 2 § 1 mom. i arbetstidslagen uppfylls.

Märk väl att även om en tjänsteinnehavare (arbetstagare) inte får arbets-tidsersättningar enligt AKTA kap. III § 21, kan personen ifråga omfattas av arbetstidslagen.

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

I 2 kap. finns det bestämmelser om vad som räknas som arbetstid (3 §) och om beredskap (4 §).

Enligt 3 § i lagen är arbetstid fortfarande den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället (tidigare arbetsplatsen). Med arbetsställe avses utöver arbetstagarens egentliga arbetsplats vilket som helst ställe där arbetstagaren utför uppgifter som arbetsgivaren bestämt.

Den tid som används för resa räknas in i arbetstiden om den samtidigt ska anses vara en arbetsprestation.

I den nya arbetstidslagen finns det en hänvisning till arbetarskyddslagen. I 3 § 2 mom. i arbetstidslagen föreskrivs det nämligen att arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden regleras i arbetarskyddslagen (738/2002), närmare bestämt 10 § (utredning och bedömning av riskerna i arbetet), 13 § (planering av arbetet) och 25 § (undvikande och minskande av belastning i arbetet).

Enligt 4 § i lagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren (tjänsteinnehavaren) komma överens om beredskap och om ersättning för beredskapen. Bestämmelsen har preciserats så att arbetstagaren när ett avtal ingås ska känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap.

Märk väl att det finns särskilda bestämmelser om beredskap i AKTA kap. III § 5.

## Kap. 3 På lag grundade arrangemang för ordinarie arbetstid

I 3 kap. i arbetstidslagen finns det bestämmelser om lagbaserade arrangemang för ordinarie arbetstid. Kapitlet innehåller bestämmelser om allmän arbetstid (5 §), skiftarbete (6 §), periodarbete (7 §), nattarbete (8 §) och dygnsarbetstiden för motorfordonsförare (9 §). I de kommunala kollektivavtalen har det avtalats om arbetstidsarrangemang som kommunsektorn tillämpar i stället för arbetstidslagen.

I 7 § i arbetstidslagen föreskrivs det om **periodarbetstid**. Paragrafen innehåller en förteckning över arbeten och verksamheter där arbetet kan utföras som periodarbete. Preciseringsarna träder inte i kraft i kommunsektorn 1.1.2020, eftersom AKTA kap. III § 9 mom. 1 innehåller en egen

Tossavainen

25.9.2019

bestämmelse om tillämpningsområdet för periodarbete, och den bestämmelsen iakttas till avtalsperiodens slut.

**Nattarbete.** I 8 § i lagen definieras nattarbete och föreskrivs om begränsningar och förutsättningar för utförande av nattarbete. Nattarbete är också i fortsättningen arbete som utförs mellan klockan 23 och 6. I 2 mom. föreskrivs om situationer där nattarbete får utföras regelbundet. Bestämmelserna har uppdaterats i någon mån, men för kommunsektorn är det inte fråga om stora förändringar.

Av förteckningen i 8 § 2 mom. 8 punkten gäller för kommunsektorn främst de punkter som möjliggör nattarbete i periodarbete och skiftarbete och i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator, andra trafikleder och trafikmedel samt, under vissa förutsättningar, i lantbruksarbete.

Observera att tillfälligt nattarbete enligt lagen är möjligt om det för arbetsgivaren uppstår ett sporadiskt behov av arbete nattetid.

I 8 § 5 mom. har också det maximala antalet på varandra följande nattskift begränsats till fem i periodarbete och kontinuerligt skiftarbete. Enligt momentet får en arbetstagare enligt arbetsskiftförteckningen utföra nattarbete under högst fem på varandra följande arbetsskift. Därefter ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar. Utöver fem på varandra följande nattskift får arbetsgivaren i undantagsfall låta arbetstagaren utföra högst två nattskift som mertids- eller overtidsarbete. Förutsättningen är dock att arbetstagaren ger sitt samtycke varje gång. (Se närmare RP 158/2018 s. 87).

Observera att det i AKTA kap. III § 29 fortfarande finns en bestämmelse om arbetsgivarens rätt att låta utföra nattarbete om skötseln av lagstadgade uppgifter förutsätter det.

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

I 4 kap. föreskrivs om avtalsbaserade arrangemang för ordinarie arbetstid som kan grunda sig på ett kollektivavtal eller ett avtal som ingås på arbetsplatsen. Kapitlet innehåller också bestämmelser om flexitid, dvs. flexibel arbetstid (12 §) samt utökad flexitid (13 §), arbetstidsbanker (14 §) och förkortad arbetstid (15 §).

Bestämmelsen om **flexitid** (flexibel arbetstid) motsvarar i huvuddrag de gällande bestämmelserna. Flexibel arbetstid är ett arrangemang för förläggning av arbetstiden och de dagliga rasterna, där arbetstagaren har rätt att självständigt bestämma om förläggningen av arbetstiden inom de överenskomna gränserna.

AKTA kap. III § 31–35 innehåller egna bestämmelser om flexibel arbetstid som avviker från arbetstidslagen i fråga om flexgränser och maximum för sammanräknade överskridningar av arbetstiden. Bestämmelserna om flexibel arbetstid i AKTA har inte ändrats.

Tossavainen

25.9.2019

Lagens 12 § 3 mom. kommer dock att tillämpas och medför en sådan förändring att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ska försöka bevilja avlönad ledighet i hela lediga dagar för överskridningar av arbetstiden.

**Utökad flexitid.** I lagen finns det en helt ny bestämmelse om utökad flexibel arbetstid, dvs. utökad flexitid (13 §), som ger arbetsgivaren och arbetstagaren möjlighet att skriftligt avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexitid. Arbetsgivaren och arbetstagaren får, med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning, avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexitid, där minst hälften av arbetstiden är sådan att arbetstagaren självständigt får bestämma hur arbetstiden förläggs och var arbetet utförs.

Syftet med den utökade flexitiden är att svara mot de förändrade behoven av flexibilitet, särskilt i krävande sakkunnigarbete. I 13 § 2 mom. i lagen finns det en förteckning över vad som åtminstone ska framgå av avtalet om utökad flexitid: bland annat de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid, förläggningen av veckovilan och en eventuell fast arbetstid. Vid utökad flexitid tillämpas enligt lagen en uppföljningsperiod på 4 månader. Ett avtalsvillkor om utökad flexitid får sägas upp av någondera parten med en uppsägningstid som anges närmare i lagen.

Den som är intresserad av utökad flexitid kan läsa mer i motiveringen till regeringens proposition (RP 158/2018 s. 91–92). Varken arbetsgivaren eller den anställde har någon skyldighet att ingå ett avtal om utökad flexitid.

**Arbetstidsbank.** Arbetstidslagen innehåller en ny paragraf om arbetstidsbanker (14 §). Bestämmelserna gäller lagbaserade arbetstidsbanker.

I AKTA kap. III § 30 finns det bestämmelser om arbetstidsbanker som baserar sig på lokala avtal. Avtalsparterna har också utarbetat ett gemensamt cirkulär om arbetstidsbanker (6/2016).

Med anledning av det som sagts ovan har kommunsektorn inget behov av att avtala om en lagstadgad arbetstidsbank, men med stöd av arbetstidslagen kan en lagstadgad arbetstidsbank införas också i kommunsektorn. Det kräver dock att en eventuell kollektivavtalsbaserad bank först tas ur bruk. Två olika system med arbetstidsbanker kan inte gälla samtidigt. För klarhetens skull vill vi ytterligare poängtera att arbetsplatserna inte har någon skyldighet att införa något system med en arbetstidsbank, vare sig med stöd av AKTA eller arbetstidslagen. Arrangemanget baserar sig alltid på avtal.

**Förkortad arbetstid.** I 15 § föreskrivs om förkortad arbetstid på motsvarande sätt som i den gällande lagen. Nytt är bestämmelsen i 15 § 4 mom. om att en arbetsgivare som vägrar ordna deltidsarbete av sociala skäl eller hälsoskäl enligt 1 och 3 mom. ska ge en motivering till sin vägran.

## 5 kap. Överskridande av ordinarie arbetstid samt söndagsarbete

I 5 kap. definieras begreppen mertids- och övertidsarbete (16 §) och i kapitlet finns det bestämmelser om arbetstagarens samtycke till övertids- och mertidsarbete, om inledande och avslutande arbete samt om en tjänsteinnehavares skyldighet att utföra mertids-, övertids- och söndagsarbete (17

Tossavainen

25.9.2019

§). I kapitlet finns det också bestämmelser om maximiantalet arbetstimmar (18 §), nödarbete (19 §), ersättningar för mertids- och övertidsarbete (20, 21 och 23 §) och ett arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod (22 §).

Bestämmelserna motsvarar i stor utsträckning bestämmelserna i den gamla arbetstidslagen. Mertids- och övertidsgränserna samt ersättningarna för mertids- och övertidsarbete har avtalats i AKTA.

### **Maximal arbetstid 18 §**

I arbetstidslagen har det gjorts en betydande ändring som gäller uppföljningen av arbetstiden. I fortsättningen är det inte det maximala antalet övertidstimmar som följs upp utan den maximala arbetstiden. Arbetstagarens arbetstid inklusive övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader.

Till den maximala arbetstiden räknas alla arbetade timmar, vare sig de utgör ordinarie arbetstid, mertidsarbete eller övertidsarbete. Till skillnad från nuläget räknas också nödarbete samt inledande och avslutande arbete med i timantalet. Bestämmelsen anger den maximala arbetstiden som inte får överskridas.

Den maximala arbetstiden ska börja följas upp senast 1.1.2021.

### Kapitel 6 Vilotider

I kapitel 6 finns det bestämmelser om vilotider. Kapitlet innehåller bestämmelser om dagliga raster (24 §), dygnsvila (25 §), motorfordonsförarens dygnsvila (26 §), veckovila (27 §) och avvikelser från bestämmelserna om veckovila (28 §).

AKTA innehåller egna bestämmelser om vilotider, förutom om dygnsvila, som regleras i lagen (25 §).

Bestämmelsen om **dygnsvila** har ändrats så att dygnsvilan i regel är 11 timmar i alla arbetstidsformer inklusive periodarbete. I periodarbete får dygnsvilan dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till 9 timmar. Enligt lagmotiveringen får förkortningen dock inte förekomma regelbundet. I regeringspropositionen ges exempel på situationer där det är tillåtet att förkorta dygnsvilan. (RP 158/2018 s. 108).

Om vilotiden har förkortats till under 11 timmar ska ersättande vilotid ges i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.

I praktiken finns det skäl att omsorgsfullt gå igenom hur ändringarna eventuellt påverkar arbetsskiftsarrangemangen. Detta är särskilt viktigt när arbetsplatsen tillämpar beredskap som pågår flera dagar i sträck och dygnsvilan avbryts gång på gång av arbetsuppgifter under beredskapen.

Tossavainen

25.9.2019

## 7 kap. Arbetstidshandlingar

I 7 kap. finns det bestämmelser om utjämningsprogram för arbetstiden (29 §), arbetsskiftsförteckningar (30 §) och arbetstidsbokföring (32 §). AKTA kap. III innehåller egna bestämmelser om utjämningsprogram för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningar.

Arbetsgivaren ska på begäran ge arbetarskyddsmyndigheten och en förtroendemannan eller ett förtroendeombud eller någon annan företrädare för arbetstagarerna en kopia av bland annat arbetstidsbokföringen, arbetsskiftsförteckningen och utjämningsprogrammet för arbetstiden.

Bestämmelserna om arbetstidsbokföringen gäller också utvidgad flexitid och arbetstidsbanker.

## 8, 9 och 10 kap.

Kapitel 8, 9 och 10 innehåller bland annat övergångs- och ikraftträdelsebestämmelser (48–49 §) samt bestämmelser om tid för väckande av talan (40 §) och dispens (39 §).

Övergångsbestämmelse som gäller tillstånd till undantag

Övergångsbestämmelsen som gäller tillstånd till undantag innebär att ett tillstånd till undantag som beviljats tills vidare ska sökas på nytt 12 månader efter att lagen trätt i kraft, om tillstånd till undantag fortfarande behövs.

Tillstånd till undantag som gäller för viss tid fortsätter dock att gälla den tid som fastslagits i tillståndet.

Observera dock att den nya arbetstidslagen innebär att möjligheten att komma överens om en fortsättning på tidsbegränsade tillstånd till undantag utvidgas till alla tillstånd som beviljats av arbetarskyddsmyndigheterna. Om Regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren tillstånd till undantag som tidsbestämt och förhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och förtroendemannen lokalt komma överens om att det tillstånd eller den befrielse som Regionförvaltningsverket beviljat ska fortgå.

Tillstånd till undantag enligt lagen har i kommunsektorn främst gällt undantag från 6 § med stöd av 14 § 1 mom. i arbetstidslagen i situationer där arbetet till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn då arbetstagarerna ska vara redo för arbete (främst tillstånd till undantag inom brand- och räddningsväsendet) och i vissa situationer tillstånd för periodarbete (främst akutvård).