

LAGFÖRSLAG

1

Arbetstidslag

1 kap. Tillämpningsområde

1 § Allmänt tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs. Om den som utför arbetet inte har fyllt 18 år, tillämpas dessutom lagen om unga arbetstagare (998/1993).

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

2 § Undantag från tillämpningsområdet

Med undantag av 15 § 3 och 4 mom. tillämpas denna lag inte på

1. 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,
2. arbete där arbetsiden inte mäts eller bestäms i förväg till följd av arbetstagarens självständiga ställning eller arbetsuppgifternas art och där arbetstagaren själv kan bestämma sin arbetstid,
3. arbete för vilket det utfärdas särskilda bestämmelser om arbetstid,
4. arbete som utförs av tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet.

Bestämmelserna i 24 § 1 och 2 mom. och 25–28 § i denna lag tillämpas inte på en motorfordonsförarens arbete, om arbetet omfattas av rådets förordning (EEG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet.

Denna lag tillämpas inte på sådan undervisningspersonal som på grund av arbetets art har rätt att bestämma om en väsentlig del av sin arbetstid och som genom ett avtal som avses i 34 § eller på motsvarande sätt har tillförsäkrats ett skydd som åtminstone motsvarar vilotiderna och maximiarbetstiden enligt denna lag.

2 kap. Tid som räknas in i arbetstiden och beredskap

3 § Arbetstid

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

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. Arbetsgivaren ska genom arbetstidsarrangemang säkerställa att arbetstagaren efter resan tillförsäkras möjlighet att återhämta sig i tillräcklig grad.

4 § Beredskap

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

Arbetstagaren ska känna till beredskapsersättningens storlek eller grunderna för hur ersättningen bestäms när ett avtal ingås. I ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens möjligheter att disponera sin ledighet.

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

3 kap. Lagbaserade arrangemang för ordinarie arbetstid

5 § Allmän regel

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

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor, så att den ordinarie dagliga arbetstiden på åtta timmar inte överskrids.

6 § Skiftarbete

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

7 § Periodarbetstid

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

- 1) i säkerhets-, bevaknings-, övervaknings- och trafikregleringsuppgifter, räddningsväsendets uppgifter samt i fångvård,
- 2) i pressarbete, i redaktionell produktion och sändning av radio, television och därmed jämförbart webbinnehåll samt i post- och teletjänster
- 3) i familjedagvård enligt lagen om småbarnspedagogik, i andra tjänster inom småbarnspedagogik som förutsätter nattarbete samt i social- och hälsotjänster som är tillgängliga den största delen av dygnet,
- 4) vid person- och godstransporter samt vid lastnings- och lossning av fartyg och järnvägsvagnar,

- 5) vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen,
- 6) i mejeriverksamhet,
- 7) i inkvarterings-, förplägnads- och kulturtjänster,
- 8) i stödfunktioner som är fast anknutna till de uppgifter och funktioner som avses i punkt 1–7.

För att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt eller för att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagarna kan den ordinarie arbetstiden med avvikelse från de tidsperioder som anges i 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 § Nattarbete

Arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6 är nattarbete.

Nattarbete få utföras regelbundet

1. i arbete som får ordnas i form av periodarbete enligt 7 §,
2. i skiftarbete,
3. i service- och reparationsarbete som är nödvändigt för att hålla i gång arbetsgivarens normala verksamhet,
4. i arbete som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet på arbetsplatsen,
5. i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator, andra trafikleder och flygfält samt trafikmedel,
6. med arbetstagarens samtycke i bagerier, dock så att arbetstagarens samtycke inte behövs för arbete som utförs mellan klockan fem och klockan sex,
7. på apotek.

I annat arbete än arbete enligt 2 mom. 1 och 2 punkten får den ordinarie arbetstiden för arbetstagare som utför nattarbete vara högst åtta timmar under loppet av 24 timmar. När genomsnittlig ordinarie arbetstid används ska arbetstiden utjämnas till åtta timmar under den tillämpade utjämningsperioden.

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetarskyddsmyndigheten underrätta myndigheten om nattarbete som utförs regelbundet.

I periodarbete och kontinuerligt skiftarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftförteckningen utföra högst sju arbetsskift nattarbete i sträck och därefter ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar. Med nattskift avses ett arbetsskift av vilket minst tre timmar infaller mellan klockan 23 och klockan 6.

I särskilt farliga eller i fysiskt eller psykiskt hänseende mycket ansträngande arbeten om vilka föreskrivs genom förordning eller bestäms genom ett kollektivavtal enligt 34 § får arbetstiden vara högst åtta timmar under loppet av 24 sådana timmar då arbetstagaren utför nattarbete.

9 § 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 motorfordonsförarens 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.

4 kap. På avtal baserad ordinarie arbetstid

10 §

På kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid

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

11 § Ordinarie arbetstid som baserar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

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

Avtalet kan ingås att gälla tills vidare eller för viss tid. Ett avtal som gäller tills vidare och ett tidsbestämt avtal för minst 2 veckor ska upprättas skriftligt.

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

12 § Flexitid

Arbetsgivaren och arbetstagaren får med avvikelse från 5 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (*flexitid*), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma den tidpunkt då hans eller hennes dagliga arbete börjar och slutar. När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om flexitid ska de åtminstone komma överens om

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

Vid flexitid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 40 timmar. Det maximum för överskridningar som avses i 1 mom. får vara högst 60 timmar och det maximum för underskridningar som avses i 1 mom. högst 10 timmar, när uppföljningsperioden på fyra månader upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren. Arbetsgivaren ska när arbetstagaren begär det försöka ge ledigheten i hela dagar.

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

13 §

Utökad flexitid i arbete som är oberoende av tid och plats

Om inte något annat uttryckligen avtalats i kollektivavtalet, får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om ett arbetstidsvillkor som gäller utökad flexibel arbetstid (*utökad flexitid*) i arbete som är oberoende av tid och plats och där arbetsgivaren inte direkt vägleder eller övervakar arbetstagaren och där arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma sitt arbetsställe och förläggningen av sin arbetstid i större grad än vad som föreskrivs i 12 §. När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om utökad flexitid ska de åtminstone komma överens om

- 1) de dagar på vilka arbetstagaren får förlägga arbetstid,
- 2) förläggning av ledigheten per vecka,
- 3) eventuell fast arbetstid och
- 4) den arbetstid som tillämpas efter att avtalet om utökad flexitid gått ut.

Den ordinarie arbetstiden per vecka får vid utökad flexitid vara i genomsnitt högst 40 timmar under en period av fyra månader. Arbetstiden per dygn får inte annat än tillfälligt förläggas till tiden mellan klockan 23 och klockan 06.

Ett avtal om utökad flexitid ska upprättas skriftligt och det kan sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden.

14 § Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses ett system för samordning av arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och kombineras. Om kollektivavtalet inte innehåller bestämmelser om en arbetstidsbank eller något annat till sitt innehåll motsvarande arrangemang, kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om införande av en arbetstidsbank.

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

- 1) tid då arbetstagaren arbetar utöver den ordinarie arbetstiden,
- 2) arbetstimmar som samlats i det flexibla arbetstidssystemet,
- 3) på lag eller avtal baserade penningförmåner efter att de först omvandlats till tid; kostnadsersättningar eller fordringar av ersättningskaraktär får inte överföras till arbetstidsbanken och inte heller penningförmåner som har förfallit till betalning.

När poster som anges i 2 mom. överförs till arbetstidsbanken, ersätts deras på lag eller avtal baserade villkor om givande av ledighet eller villkor om när de förfaller till betalning med villkoren i arbetstidsbanksystemet.

Införande av en arbetstidsbank ska avtalas skriftligt. I avtalet ska arbetsgivaren och arbetstagaren åtminstone komma överens om

- 1) vilka poster som kan överföras till arbetstidsbanken,
- 2) gränser för sparande; den tid som sparas i arbetstidsbanken får dock inte överstiga ett timantal som motsvarar sex månaders arbetstid,
- 3) upphörande av arbetstidsbanken och ersättning av poster som finns i arbetstidsbanken när den upphör.

I avtalet om arbetstidsbank ska det dessutom avtalas om principerna för hur ledighet tas ut. Om inte något annat har överenskommit, har arbetstagaren rätt att få ledighet som samlats i arbetstidsbanken minst två veckor per år. Arbetsgivaren ska på yrkan av arbetstagaren ge ledigheten under de närmast följande sex månaderna. När arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för ledigheten har arbetstagaren rätt att kräva att ersättningen betalas i pengar.

15 § Förkortad arbetstid

Bestämmelser om arbetstagares rätt till partiell vårdledighet finns i 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen. Om en arbetstagare av andra sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete.

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

Om en arbetstagare för att gå i partiell förtida ålderspension eller delinvalidpension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren i första hand ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar med beaktande av arbetstagarens behov samt arbetsgivarens produktions- och serviceverksamhet.

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

5 kap. Överskridande av ordinarie arbetstid samt arbete som utförs på söndagar och nationella helgdagar

16 § Mertids- och övertidsarbete

För mertids- eller övertidsarbete förutsätts arbetsgivarens initiativ.

Övertidsarbete per dygn är arbete som överstiger 8 timmar om dygnet. Övertidsarbete per vecka är arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara övertidsarbete per dygn. Om det har avtalats om en veckoarbetstid som understiger 40 timmar, är mertidsarbete sådant arbete som utförts utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade arbetstiden och som inte är övertidsarbete.

När genomsnittlig ordinarie arbetstid används, är övertidsarbete det arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden som utjämnas till 40 timmar i veckan. När det har avtalats att den genomsnittliga arbetstiden utjämnas till mindre än 40 timmar i veckan, är mertidsarbete det arbete som utförs utöver den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie

arbetstiden upp till 40 timmar i veckan. Övertids- och mertidsarbetet bestäms för varje utjämningsperiod, eller om det inte är möjligt på grund av utjämningsperiodens längd, för varje vecka.

Vid periodarbete är övertidsarbete det arbete som överstiger den maximala ordinarie arbetstiden enligt 7 §. Om det har avtalats om en periodvis ordinarie arbetstid som understiger arbetstiden enligt 7 §, är mertidsarbete det arbete som överstiger den avtalade ordinarie arbetstiden utan att överstiga maximitimantalet för perioden enligt 7 §.

Vid flextid enligt 12 § är övertidsarbete per dygn sådant arbete som utförts på arbetsgivarens uttryckliga order och som överstiger 8 timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig och som överstiger 40 timmar utan att vara övertidsarbete per dygn. Mertidsarbete är sådant arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden som inte är övertidsarbete.

Vid utökad flextid enligt 13 § är övertidsarbete per dygn sådant arbete som utförts på arbetsgivarens uttryckliga order och som överstiger 8 timmar om dygnet och övertidsarbete per vecka sådant arbete som utförs en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig utan att vara övertidsarbete per dygn. Mertidsarbete är det arbete som inte är övertidsarbete.

17 § Arbetstagarens samtycke

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke till övertidsarbete 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. Arbetstagaren har dock då rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig.

Om arbetstagarens i arbetsavtalet avtalade ordinarie arbetstid varierar på det sätt som föreskrivs i 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren utöver den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen låta arbetstagaren utföra mertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke som ges för varje gång. Samtycket får också ges för en kortare tidsperiod åt gången.

På söndagar eller nationella helgdagar får arbete utföras endast om det har överenskommit i arbetsavtalet eller om arbetstagaren har gett sitt samtycke till det. Samtycke behövs dock inte om arbetet på grund av sin art regelbundet utförs på nämnda dagar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala att arbetsgivaren utan arbetstagarens särskilda samtycke kan låta arbetstagaren utföra arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid eller som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiftena avlöser varandra (*inledande och avslutande arbete*). Inledande och avslutande arbete får utföras högst fem timmar i veckan.

När arbetstagaren kommer överens om beredskap enligt 4 §, ger han eller hon 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.

18 § Maximiantalet arbetstimmar

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader. Bestämmelser om riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningars rätt att avtala om utjämningsperiodens längd finns i 34 §.

19 § Nödarbete

Arbetsgivaren får låta utföra nödarbete, när en oförutsedd händelse medför fara för skada på liv, hälsa, egendom eller miljö eller har vållat avbrott i den normala driften eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott. Nödarbete får utöver den ordinarie arbetstiden utföras endast i den utsträckning det är nödvändigt och högst i två veckor. Vid nödarbete får det göras undantag från 8, 17 och 24–27 §. När nödarbetet avslutats ska arbetstiden dock utjämnas till högst det i 18 § föreskrivna maximiantalet timmar och arbetstagaren ska ges ersättande vilotid på det sätt som föreskrivs i 25 § 3 mom. och 28 § 2 mom.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför nödarbete eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller en annan företrädare för arbetstagarna tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet.

20 § Ersättning som betalas för mertids- och övertidsarbete samt för söndagsarbete och arbete som utförts på en nationell helgdag

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

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

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

Om den ordinarie arbetstiden baserar sig på ett kollektivavtal om exceptionell ordinarie arbetstid som ingåtts med stöd av första meningen i 34 § 3 mom. eller ett tillstånd till undantag som avses i 39 § 1 mom. 1 punkten, ska i avtalet eller tillståndet nämnas de grunder enligt vilka den förhöjda lönen för övertidsarbetet beräknas.

För arbete som utförs på en söndag eller en nationell helgdag ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som bestäms enligt 2 eller 3 § och som beräknas på arbetstagarens oförhöjda lön.

21 § Givande av mertids- och övertidsersättning samt förhöjningsdelen för arbete som utförts på en söndag eller nationell helgdag i form av ledighet

Lönen för mertids- eller övertidsarbete samt förhöjningsdelen för arbete som utförts på en söndag eller nationell helgdag 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 20 §.

Ledigheten ska ges inom sex månader från det att mertids- eller övertidsarbetet eller arbetet på en söndag eller en nationell helgdag utfördes, om inte något annat avtalas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om tidpunkten för ledigheten, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om arbetstagaren inte kräver att ersättningen betalas i pengar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ledigheten överförs till en arbetstidsbank som avses i 14 § eller kombineras med sparad ledighet som avses i 27 § i semesterlagen (162/2005).

22 § Arbetsavtals upphörande under en utjämningsperiod

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

Även mertidsarbete ska ersättas så som föreskrivs 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.

23 § Beräkning av mertids- och övertidsersättningens 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, ska 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 betalas högst två gånger om året.

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

6 kap. Vilotider

24 § Dagliga raster

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

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

25 § Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Vid periodarbete kan dygnsvilan av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till nio timmar. Arbetsgivaren och den förtroendemannen som företräder arbetstagarna eller, om någon sådan inte har valts, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendeombudet eller en annan företrädare för arbetstagarna kan med arbetstagarens samtycke avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan till sju timmar, om det behövs för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Dygnsvilan kan förkortas till sju timmar också när flextid eller utökad flextid tillämpas. Dygnsvilan ska vara oavbruten med undantag för arbete som utförs under beredskapstid.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det är det möjligt att förkorta arbetstagarens vilotid till fem timmar högst för tre dygnsviloperioder i följd per gång

- 1) om arbetstagarens arbetsskift ändras på ett sätt som föreskrivs i 6 §,
- 2) om arbetet utförs i flera etapper per dygn,
- 3) om arbetstagarens arbetsplats och bostadsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra,
- 4) i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas,
- 5) vid olycksfall eller olycksfallsrisk,
- 6) i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas, eller
- 7) i arbete som är nödvändigt för att verksamhetens kontinuitet ska kunna garanteras.

Arbetstagaren ska ges de vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan enligt 1 eller 2 mom. i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt på grund av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock senast inom en månad. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid. Ersättande dygnsvila behöver dock inte ges när en arbetstagare som iakttar flextid eller utökad flextid själv har beslutat förkorta sin dygnsvila på det sätt som avses i 1 mom.

26 § Motorfordonsförarens dygnsvila

Motorfordonsförare ska 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.

27 § Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per sju dagar får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet. Ledigheten ska i den utsträckning det är möjligt ges 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 ska dock uppgå till minst 24 timmar under en sjudagarsperiod.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten ska dock uppgå till minst 24 timmar under en sjudagarsperiod. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Ledighet per vecka behöver dock inte ges en arbetstagare vars ordinarie arbetstid är högst tre timmar per dygn. Då ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar under en sjudagarsperiod.

28 § Undantag från ledighet per vecka

Om arbetsgivaren för att hålla i gång verksamheten tillfälligt behöver en arbetstagare i arbete under arbetstagarens ledighet eller om arbetets tekniska art eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från 27 §.

Den tid som använts till arbete under ledigheten per vecka ska ersättas arbetstagaren så snart som möjligt, dock senast inom tre månader från utförandet av arbetet, så att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med motsvarande tid som den ledighet som arbetstagaren inte kunnat ta ut. Med arbetstagarens samtycke kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver eventuella övertids- och söndagsersättningar får en särskild penningersättning som bestäms enligt den i 23 § nämnda grunddelen av övertidsersättningen.

7 kap. Arbetstidshandlingar

29 § Utjämningschema för arbetstiden

Arbetsgivaren ska i annat arbete än arbete enligt 12 och 13 § på förhand göra upp ett schema för utjämnning av arbetstiden, om den ordinarie arbetstiden har ordnats som genomsnittlig. Av schemat ska framgå

åtminstone den ordinarie arbetstiden för varje vecka. Utjämnings-schemat ska göras upp för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna genomsnittet.

När arbetsgivaren förbereder eller tänker ändra utjämnings-schemat för arbetstiden ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller, om en sådan inte har valts, förtroendeombudet eller en annan företrädare för arbetstagarna eller, om en sådan inte har valts, arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid ska reserveras för genomgång av utkastet.

Arbetstagarna ska i god tid underrättas om ändringar i utjämnings-schemat för arbetstiden.

30 § Arbets-skiftsförteckning

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

Arbets-skiftsförteckningen ska 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. Om varierande arbetstid iakttas i anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att av vägande skäl vägra arbeta timmar som antecknats i arbets-skiftsförteckningen genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det.

I arbete där förläggningen av den ordinarie arbetstiden inte varierar eller när det är fråga om flexitid eller utökad flexitid, kan arbets-skiftsförteckningen dock ges tills vidare. Ett avtal om flexitid eller utökad flexitid ersätter arbets-skiftsförteckningen, när principerna för förläggning av arbetstiden framgår av avtalet.

31 § Individuell körjournal

Arbetsgivaren ska ge en motorfordonsförare som är anställd hos arbetsgivaren en individuell körjournal för kontroll av dygnsarbetstiden. Föraren ska föra journalen så att av den framgår när arbets- och vilotiderna samt rasterna börjar och slutar under dygnet. Anteckningar om varje period ska göras i körjournalen omedelbart efter periodens slut och innan följande period börjar. Färdskrivare kan användas i stället för körjournal.

Motorfordonsföraren ska under körningen ha med sig körjournalen för den innevarande veckan och för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetsgivaren ska bevara körjournalerna i ett år.

32 § Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalats för dem särskilt för varje arbetstagare. I bokföringen ska antecknas antingen den ordinarie arbetstidens arbetstimmar, antalet arbetstimmar i mertids-, övertids-, nöd- och söndagsarbete samt de ersättningar som betalats för dem eller alla arbetstimmar samt separat antalet arbetstimmar i övertids-, nöd- och söndagsarbete och de förhöjda

andelar som betalats för dem. Om ett avtal enligt 38 § har ingåtts med arbetstagaren, ska den beräknade mängden mertids-, övertids- och söndagsarbete samt mängden arbete som utförts på en nationell helgdag per månad antecknas i arbetstidsbokföringen. Arbetsgivaren ska bevara arbetstidsbokföringen åtminstone till utgången av den i 40 § och 41 § föreskrivna tiden för väckande av talan.

När utökad flexitid enligt 13 § iakttas, ska arbetstagaren för varje lönebetalningsperiod till arbetsgivaren lämna en förteckning över antalet ordinarie arbetstidstimmar, så att där framgår arbetstiden per vecka och ledigheten per vecka. Med avvikelse från 1 mom. är arbetsgivaren skyldig att i arbetstidsbokföringen införa endast dessa uppgifter som arbetstagaren lämnat.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om en arbetstidsbank i enlighet med 14 §, ska arbetsgivaren för varje arbetstagare föra bok över de poster som sparats i arbetstidsbanken samt om uttagande av poster som överförs till arbetstidsbanken i form av ledighet.

En arbetstagare har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningarna och arbetstidsbokföringen. Arbetsarkivmyndigheten och en förtroendeman eller ett förtroendeombud eller en annan företrädare för arbetstagaren ska på begäran tillställas en kopia av arbetstidsbokföringen, av avtal som ingåtts med stöd av 11, 13 och 36 §, av utjämnings-schemat för arbetstiden enligt 29 § och arbetsskiftsförteckningen enligt 30 §.

8 kap. Bestämmelsernas tvingande natur

33 § Bestämmelsernas tvingande natur

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

34 § Undantag genom kollektivavtal

Arbetsgivaren eller en riksomfattande arbetsgivarförening och en riksomfattande arbetstagarförening får avtala om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 5, 7 och 9 §. 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.

Riksomfattande arbetsgivarföreningar och arbetstagarföreningar har rätt att genom kollektivavtal avtala på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs i

- 1) 4 § om beredskap, dock inte om begreppet beredskap och förhållandet till tid som räknas in i arbetstiden,
- 2) 8 § om uppgifter där nattarbete får utföras, nattarbetarens åtta timmars arbetstid under 24 timmar samt förläggningen av nattarbete dock så att det omfattar en minst 7 timmars tidsperiod där det ingår tid mellan klockan 24 och klockan 05,
- 3) 12 § om flexitid,
- 4) 13 § om begränsning av användningsområdet för utökad flexitid,
- 5) 14 § om arbetstidsbank,
- 6) 15 § 2 mom. om varaktigheten för ett tidsbestämt avtal om förkortad arbetstid,
- 7) 16 § om bestämning av mertids- och övertidsarbete,
- 8) 20 § om mertids- och övertidsarbete samt ersättning för arbete som utförs på en söndag,

- 9) 21 § om givande av mertids- och övertidsersättning samt ersättning för arbete som utförts på en söndag eller en nationell helgdag i form av ledighet,
- 10) 22 § om arbetsavtalets upphörande under en utjämningsperiod,
- 11) 23 § om beräkning av grunddelen för mertids- och övertidsersättning,
- 12) 24 § om dagliga raster,
- 13) 25 § 1 och 2 mom. om dygnsvila,
- 14) 26 § om dygnsvila för motorfordonsförare,
- 15) 27 § om ledighet per vecka,
- 16) 28 § 1 mom. om undantag från ledighet per vecka,
- 17) 29 § om utjämningschema för arbetstiden,
- 18) 30 § om arbetsskiftsförteckning.

Genom kollektivavtal som avses i 2 mom. får dessutom trots begränsningarna av arbetstiden per dygn i 5 § och bestämmelsen om dygnsvila i 25 § avtalas om exceptionell ordinarie arbetstid i arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta. Då ska arbetstagaren säkerställas en vilotid motsvarande 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats. Genom kollektivavtal får likaså utjämningsperioden för maximiarbetstiden enligt 18 § förlängas till sex månader, eller av tekniska skäl eller skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen till högst 12 månader. Då ska arbetstiden per år motsvara det maximiantal timmar som föreskrivs i 18 §.

Genom kollektivavtal som avses i 2 mom. får det avtalas om överskridning av den maximiarbetstid som anges i 18 § i de branscher och uppgifter som bestäms i kollektivavtalet. Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om användning av arbetstid som överstiger maximiarbetstiden, om de villkor som anges i kollektivavtalet uppfylls och inom de gränser som anges i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren får tillämpa i 1–3 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) ska iaktta vad som bestäms i kollektivavtalet. Bestämmelserna får iakttagas ännu efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde. Om ett nytt kollektivavtal inte har ingåtts inom sex månader från det att det föregående kollektivavtalet upphörde att gälla, har båda avtalsparterna dock rätt att meddela att tillämpningen av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet ska upphöra när den då pågående utjämningsperioden går ut. Meddelandet ska ges minst två veckor innan den pågående utjämningsperioden går ut.

Vad som i denna paragraf föreskrivs om arbetsgivare och riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalslutande myndigheter, kommuner, samkommuner, kommunala arbetsmarknadsverket, Kyrkans arbetsmarknadsverk och det ortodoxa kyrkosamfundet, församlingar, församlingsförbund och andra kyrkliga samfälligheter samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

35 § Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

Arbetsgivare som ska iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta bestämmelser i kollektivavtalet som ingåtts med stöd av 34 § i denna lag. Bestämmelserna får iakttagas efter att kollektivavtalet upphört att gälla till dess ett nytt

kollektivavtal träder i kraft i sådana anställningsförhållanden där bestämmelserna skulle kunna tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande gällde.

36 § Lokala avtal som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal

Ett lokalt avtal som baserar sig på ett allmänt bindande kollektivavtal får ingås inom de gränser som en berättigande bestämmelse i kollektivavtalet medger och med iakttagande av bestämmelserna om förfaringssätt i kollektivavtalet, med undantag för kollektivavtalets bestämmelser om förhandlingsordning.

Ett lokalt avtal får ingås av de parter som bestäms i kollektivavtalet. Om det i kollektivavtalet har bestämts att en förtroendeman ska vara part i ett lokalt avtal, men det för arbetsplatsen inte har valts en sådan förtroendeman, ska arbetstagarna ges tillfälle att bland sig välja en förtroendeman som företräder dem i förhandlingarna om ett lokalt avtal.

Ett lokalt avtal om arrangemang för ordinarie arbetstid får på arbetstagarnas vägnar dock ingås av ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller av någon annan företrädare för arbetstagarna, om arbetsplatsen eller den personalgrupp som avtalet avser inte har en förtroendeman. Om arbetstagarna inte heller har valt ett förtroendeombud eller en annan företrädare bland sig, kan personalen eller personalgruppen ingå ett avtal om ordinarie arbetstid genom enhälligt beslut.

37 § Lokala avtals bindande verkan och uppsägning av avtalet

Förtroendemän har på grundval av sin ställning rätt att ingå och avsluta lokala avtal. Ett avtal som ingåtts av en förtroendeman är bindande för de arbetstagare på vilka kollektivavtalet tillämpas.

Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts av ett förtroendeombud eller en annan företrädare som arbetstagarna valt är bindande för de arbetstagare som har befullmäktigat företrädaren att ingå avtalet på deras vägnar. Den företrädare för arbetstagarna som ingått avtalet ska underrätta arbetstagarna om avtalets innehåll en vecka innan det börjar tillämpas. Ett avtal som ingåtts av en av arbetstagarna utsedd företrädare kan sägas upp eller hävas av arbetstagarnas företrädare eller den personal som är bunden av avtalet tillsammans.

Om inte något annat följer av kollektivavtalet eller om inte något annat avtalats i ett lokalt avtal, kan ett avtal som ingåtts att gälla tills vidare sägas upp så att det upphör med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor. Ett avtal om ordinarie arbetstid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som utjämningsperioden för arbetstiden. 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.

38 § Undantag genom arbetsavtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren får komma överens om att mertids- och övertidsersättningar eller ersättning för söndagsarbete enligt 20 § får betalas som en särskild månadsersättning, när det är fråga om en arbetstagare

1. vars huvudsakliga uppgift är att leda och övervaka andra arbetstagares arbete,
2. som har ingått ett avtal om utökad flexitid enligt 13 §.

Ett avtal som avses i 1 mom. ska ingås skriftligt. Om inte något annat har avtalats, kan avtalet sägas upp så att det upphör samtidigt med därpå följande lönebetalningsperiod.

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

9 kap. Särskilda bestämmelser

39 § Dispens

Regionförvaltningsverket kan på de villkor som det fastställer bevilja tillstånd att

- 1) avvika från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 5 § och bestämmelserna om dygnsvila i 25 § i sådant arbete som endast tidvis utförs inom den arbetstid per dygn då arbetstagaren ska vara beredd att arbeta; i tillståndet till undantag ska dock säkerställas att arbetstagaren får de ersättande vilotider som avses i 25 § omedelbart efter att arbetsskiftet avslutats,
- 2) tillämpa periodarbetstid även i andra än i 7 § avsedda uppgifter, när det är nödvändigt på grund av arbetstidsarrangemangen, utföra nattarbete i arbete som på grund av verksamhetens art måste utföras på natten och som inte utan svårigheter kan utföras enbart dagtid,
- 3) avvika från bestämmelsen om uppgörande av en arbetsskiftsförteckning i 30 §, om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning.

Om regionförvaltningsverket har beviljat arbetsgivaren befrielse enligt 1 mom. och arbetsförhållandena inte har förändrats väsentligt efter att tillståndet beviljades, kan arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare som avses i 36 § 3 mom. komma överens om att den av regionförvaltningsverket beviljade befrielsen ska fortgå.

40 § Tid för väckande av talan

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

Om avtal har ingåtts om att ledighet som ges i stället för penningersättning ska kombineras med sparad ledighet, ska talan vid fortsatt anställningsförhållande, med avvikelse från 1 mom., men vid äventyr av den påföljd som där nämns, väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den först nämnda ledigheten borde ha givits.

En talan som gäller ledighet som sparats i en arbetstidsbank ska vid fortsatt anställningsförhållande väckas inom två år från utgången av det kalenderår då ledigheten borde ha givits.

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

Bestämmelser om preskription av en fordran som baserar sig på kollektivavtal finns i 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.

41 § Tid för väckande av talan i fråga om statstjänstemän

Med avvikelse från 40 § bestäms i fråga om tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för statstjänstemannalagen (750/1994) tiden för väckande av talan vid fordringar som baserar sig på

arbetstidslagen och bestämmelser om arbetstid i tjänstekollektivavtalet i enlighet med statstjänstemannalagen.

42 § Dygn och vecka

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

43 § Framläggning

Arbetsgivaren ska hålla denna lag, de bestämmelser, föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den samt sådana på arbetsplatsen allmänt tillämpade avtal som ingåtts med stöd av lagen liksom även det utjämningschema för arbetstiden och den arbetsskiftsförteckning som är i användning tillgängliga för arbetstagarna.

44 § Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelser i denna lag eller mot bestämmelser eller föreskrifter som har utfärdats med stöd av den och som gäller annat än betalningsskyldighet, ingående av avtal, en rättshandlings form eller arbetstidsbokföring ska för arbetstidsförseelse dömas till böter.

För arbetstidsförseelse döms även en motorfordonsförare som försummar att göra de föreskrivna anteckningarna i körjournalen eller inte har den med sig under körningen.

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

Om straff för försummelse eller missbruk i fråga om arbetstidsbokföring som avses i 32 § 1 och 2 mom. samt för en sådan arbetstidsförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud, föreskrivs i 47 kap. 2 § strafflagen.

Bestämmelser om straff för brott mot rådets förordning om harmonisering av social lagstiftning om vägtransporter finns i 105 a § i vägtrafiklagen.

45 § Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet avger utlåtanden i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av denna lag enligt vad som föreskrivs i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

46 § Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av denna lag och av lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som ingåtts med stöd av 11 och 36 §.

14 kap. Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

47 § Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996) jämte ändringar.

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till den arbetstidslag som gällde när denna lag trädde i kraft, ska denna lag tillämpas i stället för den.

48 § Övergångsbestämmelse

På avtal om beredskap som ingåtts med stöd av 5 § i den arbetstidslag som gällde när denna lag trädde i kraft tillämpas den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet under sex månader. Avtal om beredskap ska fås att motsvara 4 § i denna lag inom sex månader från lagens ikraftträdande.

Om ett arbetsavtal har ingåtts före ikraftträdandet av denna lag, får arbetsgivaren iaktta det maximum för övertidsarbete som anges i 19 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet i stället för 18 § i denna lag, tills ett år har gått från ikraftträdandet.

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren ska iaktta eller får iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Denna lags 38 § tillämpas endast på arbetsavtal som ingås efter lagens ikraftträdande.

Sådana tillstånd till undantag som gäller tills vidare och som ingåtts med stöd av 14 § 1 och 3 mom., 26 § 1 mom. 14 punkten, 27 § 1 mom. eller 36 § i den arbetstidslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag upphör att gälla 12 månader efter ikraftträdandet. Tillstånd till undantag som gäller för viss tid gäller till utgången av den tiden.

Rätten till fordringar som uppkommit före ikraftträdandet av denna lag förfaller på det sätt som föreskrivs i 38 § i den lag som gällde vid ikraftträdandet.