

ANM broschyrer • 9/2017

# Arbetstidslagen



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



**Arbets- och näringsministeriet**

Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor

Jan Hjelt

PB 32, 00023 Statsrådet

Tfn. 029 516 001

[www.tem.fi](http://www.tem.fi)

ANM broschyrer 9/2017

Layout: ANM, juni 2017

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Allmänt</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Lagens tillämpningsområde och undantag från tillämpningsområdet</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Tid som räknas in i arbetstiden och beredskapstid</b> .....	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Ordinarie arbetstid</b> .....	<b>9</b>
	4.1 Överenskommelse om ordinarie arbetstid genom kollektivavtal .....	11
	4.2 Exceptionell ordinarie arbetstid .....	12
	4.3 Förkortad arbetstid som baserar sig på avtal .....	12
	4.4 Flexitid .....	13
<b>5</b>	<b>Överskridande av ordinarie arbetstid</b> .....	<b>14</b>
	5.1 Mertidsarbete .....	14
	5.2 Övertidsarbete .....	14
	5.3 Inledande och avslutande arbete .....	16
	5.4 Nödarbete .....	16
<b>6</b>	<b>Natt- och skiftarbete</b> .....	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Vilotider och söndagsarbete</b> .....	<b>20</b>
	7.1 Dagliga vilotider .....	20
	7.2 Dygnsvila .....	20
	7.3 Ledighet per vecka .....	22
	7.4 Söndagsarbete .....	22
<b>8</b>	<b>Arbetstidshandlingar</b> .....	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>Tid för väckande av talan</b> .....	<b>25</b>
<b>10</b>	<b>Straffstadganden</b> .....	<b>26</b>
<b>11</b>	<b>Tillsyn över efterlevnaden av lagen</b> .....	<b>26</b>

# 1 Allmänt

Bestämmelser om arbetstiderna finns i arbetstidslagen (605/1996). Lagen tillämpas i såväl arbetsavtals- som tjänsteförhållanden. Arbetstidsbestämmelserna är till stor del tvingande rätt. Avtalsvillkor som inskränker de förmåner som enligt arbetstidslagen tillkommer arbetstagare är ogiltiga, om inte något annat uttryckligen föreskrivs i lag. Riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan dock komma överens om branschvisa arbets- tidsarrangemang genom arbets- och tjänstekollektivavtal.

## **Genom arbets- och tjänstekollektivavtal kan fastställas bland annat**

- tid som räknas in i arbetstiden
- beredskapstid
- arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden
- flextidens längd och överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden
- ersättning för mertids- och övertidsarbete
- nattarbete i andra arbeten än de som anges i lagen
- nattskift i periodarbete
- dagliga vilotider
- dygnsvila
- ledighet per vecka och avvikelser från den
- söndagsarbete och förhöjd lön för det
- utjämningschema för arbetstiden och
- arbetsskiftsförteckningar.

## 2 Lagens tillämpningsområde och undantag från tillämpningsområdet

Arbetstidslagen tillämpas på arbete som utförs i ett arbetsavtalsförhållande enligt arbetsavtalslagen (55/2001), om inte något annat följer av bestämmelserna i lagen. Arbete utförs i ett arbetsavtalsförhållande när en arbetstagare enligt avtal och mot vederlag utför arbete för en arbetsgivare under dennes ledning och övervakning.

Arbetstidslagen tillämpas också på statstjänstemän samt på tjänsteinnehavare i kommuner, samkommuner och evangelisk-lutherska kyrkan, om inte annat föreskrivs någon annanstans.

På arbete som utförs av personer under 18 år tillämpas utöver arbetstidslagen också bestämmelserna om arbetstid i lagen om unga arbetstagare.

### Arbetstidslagen tillämpas inte på

- högre tjänstemäns 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
- arbetstagare som tjänstgör vid religiösa förrättningar inom den evangelisk-lutherska kyrkan, det ortodoxa kyrkosamfundet eller något annat religiöst samfund
- 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, dock så att arbete som utförs någon annanstans än på den fasta arbetsplatsen står utanför arbetstidslagens tillämpningsområde endast om arbetet till sin karaktär eller de förhållanden under vilka det utförs är så självständigt att det inte kan förutsättas att arbetsgivaren ska ordna och övervaka arbetstagarens arbetstider och att arbetsgivaren inte heller gör det
- arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar

- 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
- renskötsel, fiske och hantering av fångsten i omedelbar anslutning till fisket
- arbeten där arbetstiden regleras i särskilda lagar, bl.a. sjöarbetstidslagen (296/1976) och lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart (248/1982).

Tjänstemän vid gränsbevakningsväsendet står utanför arbetstidslagens tillämpningsområde. På en del av de anställda vid försvarsmakten tillämpas arbetstidslagen med stöd av förordningen om arbetstid för statstjänstemän. Arbetstiderna för försvarsmaktens tjänstemän har fastställts genom tjänstekollektivavtal. I ovannämnda arbeten ska dock tillämpas arbetstidslagens bestämmelse om möjligheten att avtala om kortare arbetstid än ordinarie arbetstid när en person övergår till deltidspension.

# 3 Tid som räknas in i arbetstiden och beredskapstid

Enligt arbetstidslagen är **tid som räknas in i arbetstiden** i princip endast den tid som arbetstagaren använder för att utföra sina avtalsenliga arbetsuppgifter eller den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller på någon annan plats som arbetsgivaren har bestämt. Deltagande i utbildning kan betraktas som fullgörande av arbetsskyldighet när deltagandet i utbildning på order av arbetsgivaren är obligatoriskt och utbildningen är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna klara av sina arbetsuppgifter.

## I arbetstiden räknas inte in

- tid som används för hälsoundersökningar
- den tid som personalrepresentanter – bl.a. förtroendemän, förtroendeombud och arbetarskyddsfullmäktige – använder till förtroendeuppdrag och under vilken de enligt lag eller kollektivavtal har fått ledigt
- den dagliga vilotiden, om arbetstagaren under den obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen
- den tid som används för resa, om resan inte samtidigt är en arbetsprestation eller en fast del av den, som t.ex. när en montör eller hemvårdare till och med flera gånger under arbetsdagen företar korta färder från en plats till en annan där arbetet utförs.

Med **beredskap** avses arbetstagarens avtalsenliga skyldighet att uppehålla sig antingen i sin bostad eller någon annanstans så att arbetstagaren är anträffbar och vid behov kan kallas i arbete. Denna beredskapstid räknas inte in i arbetstiden. De arbetstimmar som infaller under beredskapstiden räknas givetvis in i arbetstiden.

Beredskapsskyldigheten förutsätter alltid en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Samtycke till beredskap kan ges i arbetsavtalet. För beredskapen ska arbetstagaren betalas ersättning och i ersättningsbeloppet ska beaktas hur beredskapstiden begränsar arbetstagarens fritid. Om arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om att arbetstagaren under beredskapstiden ska uppehålla sig i sin bostad, ska minst hälften av denna beredskapstid ersättas antingen i pengar eller med motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden.

En tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund får inte vägra beredskap, om beredskapen är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. Sådana uppgifter finns bland annat inom hälso- och socialvården, brand- och räddningsväsendet samt vid tekniska verk där en ostörd tillgång till service och funktioner är nödvändig för att skydda medborgarnas liv och hälsa samt egendom och miljö. Arbetsuppgifterna ska dessutom vara av sådan art att utförandet av dem inte utan fara för egendom, liv eller hälsa kan uppskjutas till en senare tidpunkt.



# 4 Ordinarie arbetstid

Arbetstagarens ordinarie arbetstid kan fastställas på grundval av bestämmelser i lag, arbetstidsbestämmelser i kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren eller avtalsvillkor i lokala avtal.

## I arbetstidslagen finns följande bestämmelser om ordinarie arbetstid:

- allmän regel (6 §),
- periodarbetstid (7 §),
- arbetstiden för motorfordonsförare (8 §),
- på kollektivavtal baserad ordinarie arbetstid (9 §),
- avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal (10-11 §),
- lokala avtal om ordinarie arbetstid vilka baserar sig på lag (12 §),
- flextid (13 §),
- exceptionell ordinarie arbetstid (14 §) och
- förkortad arbetstid (15 §).

Enligt **den allmänna regeln i arbetstidslagen** är den ordinarie arbetstiden 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. Då kan arbetsveckan också ordnas så att den omfattar sex dagar och den ordinarie arbetstiden per vecka kan vara högst 48 timmar. Om genomsnittlig arbetstid tillämpas kan utjämningsperioden utgöras av vilken 52 veckor lång tidsperiod som helst. Den arbetade övertiden ska dock kunna utredas kalenderårsvis.

Om genomsnittlig arbetstid tillämpas ska arbetsgivaren på förhand göra upp ett utjämnings-schema för arbetstiden för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det lagstadgade genomsnittet på 40 timmar.

Om inte något annat följer av kollektivavtal kan arbetstagaren och arbetsgivaren komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med en timme, dvs. till nio timmar. Den ordinarie arbetstiden ska dock i så fall jämnas ut till 40 timmar under en tidsperiod på högst fyra veckor. Arbetstiden per vecka får vara högst 45 timmar.

Vid **periodarbete** får den ordinarie arbetstiden 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. Arbetstagaren får tillämpa periodarbetstid endast i de företag, rörelser, inrättningar och arbeten som nämns i lagen.

#### **Periodarbete får ordnas bl.a.**

- inom polisväsendet samt vid tull-, post-, tele-, telefon- och radioverken, dock så att arbetstid enligt den allmänna regeln ska tillämpas i dessa inrättnings mekaniska verkstäder och reparationsverkstäder neller i byggnadsarbete vid dem
- på sjukhus, vid hälsovårdscentraler, på barndaghem som håller öppet dygnet runt, i sommarkolonier, på vårdanstalter och andra motsvarande anstalter samt i fängelser
- i arbeten som utförs vid person- och godstransport, kanaler, svängbroar och färjor vid lastning och lossning av fartyg och järnvägsvagnar
- vid arbete som utförs under provkörning av fartyg
- vid maskinellt skogs- och skogsförbättringsarbete samt maskinell närtransport av virke som sker i terrängen
- i hushållsarbete
- i bevakningsarbete
- i mejerier
- i inkvarterings- och förplägnadsrörelser samt i konst- och nöjesetablissemang samt i filmateljéer och filmgranskningsbyråer, dock så att arbete i de sistnämnda inrättningsverkstäder ska ordnas enligt den allmänna regeln.

Arbetstiden för motorfordonsförare får vara högst 11 timmar under den oavbrutna period av 24 timmar som närmast följer på dygnsvilan. En motorfordonsförares arbetstid per dygn får av orsaker som gäller arbetsarrangemangen 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. Körtiden per dygn för förare som omfattas av kör- och vilotidsförordningen får vara högst nio timmar. Den kan dock under en vecka två gånger förlängas till 10 timmar.

## 4.1 Överenskommelse om ordinarie arbetstid genom kollektivavtal

Genom kollektivavtal är det möjligt att komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden. Såväl en enskild arbetsgivare som ett arbetsgivarförbund kan ingå ett kollektivavtal med en arbetstagarförening vars verksamhetsområde omfattar hela landet. Genom kollektivavtal är det möjligt att komma överens om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden, så att den ordinarie arbetstiden utjämnas till högst 40 timmar under en tidsperiod av 52 veckor. Det är t.ex. möjligt med ett arrangemang där arbete utförs under ordinarie arbetstid 12 timmar per dygn, förutsatt att arbetstiden per vecka jämnas ut till 40 timmar under en på förhand bestämd utjämningsperiod.

På det organiserade fältet baserar sig arrangemangen för ordinarie arbetstid i allmänhet på ett riksomfattande kollektivavtal eller en lokal arbetstidslösning med stöd av kollektivavtal.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal får tillämpa de bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från arbetstidslagen också i sådana anställningsförhållanden där arbetstagarna inte är bundna av kollektivavtalet, men där arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal är skyldig att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet. Arbetsgivaren får iaktta dylika kollektivavtalsbestämmelser också efter det att kollektivavtalsperioden har gått ut, om inte det arbetstagar- eller arbetsgivarförbund som har ingått kollektivavtalet meddelar att iakttagandet av bestämmelserna ska upphöra. Rätten att lämna ett sådant meddelande uppstår dock först när sex månader har förflutit sedan kollektivavtalet upphörde att gälla. Tillämpningen av kollektivavtalsbestämmelserna ska då upphöra två veckor efter att meddelandet lämnades eller när den pågående utjämningsperioden går ut.

En icke-organiserad arbetsgivare som är skyldig att iaktta ett kollektivavtal **på grundval av dess allmänt bindande verkan** har rätt att iaktta också sådana bestämmelser i kollektivavtalet som minskar arbetstagarnas lagstadgade förmåner. Om det i ett allmänt bindande kollektiv-

avtal finns en bestämmelse som tillåter lokala arbetstidsavtal, får också en arbetsgivare som iakttar kollektivavtalet på grundval av dess allmänt bindande verkan ingå ett lokalt avtal på ett sätt som fastställts i kollektivavtalet och inom de gränser det tillåter. En arbetsgivare kan ingå avtal med en förtroendeman som avses i kollektivavtalet eller, om någon sådan inte har valts, med ett förtroendeombud eller med någon annan representant som personalen har valt eller, om inte heller någon sådan finns, med de arbetstagare tillsammans som ingår i samma personalgrupp. Hela personalen eller en personalgrupp på en arbetsplats kan tillsammans ingå ett lokalt avtal om den ordinarie arbetstiden endast genom ett enhälligt beslut.

Ett avtal om den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ska ingås skriftligen. Ett avtal som är i kraft under en kortare tid än två veckor kan ingås muntligen, om parterna är ense om det. Avtalet kan ingås för viss tid eller gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt med utjämningsperioden för den pågående arbetstiden med iakttagande av en två veckors uppsägningstid, om inte något annat har avtalats.

Om en representant för arbetstagarna har ingått ett avtal om arrangemangen för den ordinarie arbetstiden ska avtalet delges de arbetstagare som omfattas av avtalet senast en vecka innan det börjar tillämpas. Ett avtal som ingåtts av en representant för arbetstagarna binder alla de i avtalet avsedda arbetstagare som förtroendemannen eller någon annan personalrepresentant ska anses företräda. En arbetstagare har dock rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om arbetstägaren meddelar arbetsgivaren detta senast två dagar innan avtalet börjar tillämpas.

## **4.2 Exceptionell ordinarie arbetstid**

Om arbetet till sin art är sådant att det utförs endast tidvis under den arbetstid per dygn under vilken arbetstägaren ska vara redo för arbete, kan regionförvaltningsverket på de villkor som det fastställer ge tillstånd till undantag från den allmänna regeln om ordinarie arbetstid. Också riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer har möjlighet att ingå avtal om sådana exceptionella arbetstidsarrangemang.

## **4.3 Förkortad arbetstid som baserar sig på avtal**

Om en arbetstagare av sociala skäl eller hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstägaren kan utföra deltidarbete. Förkortningen av arbetstiden kan genomföras så att den ordinarie arbetstiden antingen

per dygn eller per vecka förkortas. Förfarandet förutsätter alltid ett avtal, som kan ingås för viss tid så att det gäller högst 26 veckor åt gången.

I 4 kap. i arbetsavtalslagen finns dessutom bestämmelser om småbarnsföräldrars rätt att förkorta sin arbetstid genom att ta ut partiell vårdledighet. Dessutom möjliggör lagstiftningen att avtal om deltidarbete ingås alltid när parterna är ense om det.

Om en arbetstagare för att övergå till deltidspension vill arbeta kortare tid än den ordinarie arbetstiden, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utföra deltidarbete. Arbetstiden förkortas på det sätt som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om med beaktande av arbetstagarens behov samt produktions- och serviceverksamheten.

## 4.4 Flexitid

Med flexitid avses en sådan organisering av den ordinarie arbetstiden där arbetstagaren inom på förhand överenskomna gränser har rätt att själv bestämma tidpunkterna då arbetet börjar och slutar. Systemet påverkar inte den totala arbetstiden, utan arbetstagaren ska trots flexitiden under avtalad tid arbeta det antal timmar som arbetstagarens ordinarie arbetstid förutsätter.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om införandet av flexitid. Då ska de åtminstone komma överens om den fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av vilotider samt om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden. Enligt bestämmelsen kan arbetstiden per dygn förlängas eller förkortas med högst tre timmar, varvid den dagliga arbetstiden enligt arbetstagarens val kan vara högst 11 timmar. Arbetstagarens arbetstidssaldo får uppgå till högst 40 timmar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren.

# 5 Överskridande av ordinarie arbetstid

## 5.1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som på arbetsgivarens initiativ och med arbetstagarens samtycke utförs utöver den avtalade ordinarie arbetstiden men som inte överskrider den lagstadgade ordinarie arbetstiden. En arbetstid som är kortare än arbetstagarens lagstadgade ordinarie arbetstid kan basera sig på antingen arbetsavtal eller kollektivavtal. För mertidsarbete ska arbetstagaren betalas en ersättning motsvarande minst lönen för den ordinarie arbetstiden.

Utförande av mertidsarbete förutsätter arbetstagarens samtycke. Samtycket kan ges i samband med överenskommelse om beredskap. Samtycket kan ges redan i arbetsavtalet en gång för alla, varvid arbetstagaren är bunden vid sitt samtycke. Arbetstagaren har dock rätt att av grundad personlig anledning vägra utföra mertidsarbete på dagar då arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig. Som en sådan anledning betraktas t.ex. studier, såsom förberedelse för och deltagande i en tentamen, ordnande av barnomsorg eller andra arrangemang för vård av familjemedlemmar samt hälsoskäl.

## 5.2 Övertidsarbete

Övertidsarbete är arbete som på **arbetsgivarens initiativ** utförs utöver den lagstadgade ordinarie arbetstiden. Den lagstadgade ordinarie arbetstiden kan, förutom direkt med stöd av lag, också bestämmas på basis av lokala avtal, kollektivavtal eller dispens. Om arbetstiden motsvarar den allmänna regeln i lagen, är det arbete som överskrider åtta timmar om dygnet övertidsarbete, likaså det arbete som överskrider 40 timmar i veckan. När genomsnittlig arbetstid tillämpas är övertidsarbete det arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstid som är antecknad i arbetsskiftsförteckningen. Vid periodarbete bestäms övertidsarbetet enligt utjämningsperioden.

Övertidsarbete förutsätter alltid arbetstagarens samtycke. Samtycke till övertidsarbete ska ges särskilt varje gång innan övertidsarbetet utförs. Samtycke kan dock ges också för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen. När samtycke ges ska arbetstagaren veta för en hur lång period samtycket ges. Samtycke till övertidsarbete kan också ges i samband med överenskommelse om beredskap.

En tjänsteman eller tjänsteinnehavare hos ett offentligt samfund får inte vägra utföra mertids- eller övertidsarbete, om det är nödvändigt på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. I övriga fall förutsätter mertids- och övertidsarbete samtycke av tjänstemannen eller tjänsteinnehavaren.

Under en period av fyra månader får högst 138 timmar övertid utföras. Detta är det högsta antalet övertidstimmar som arbetstidsdirektivet tillåter för varje period av fyra månader. Också på årsnivå är övertidsarbetet begränsat så att övertidsarbetet får uppgå till högst 250 timmar under ett kalenderår. Lokalt är det dock möjligt att avtala om högst 80 timmars extra övertidsarbete per kalenderår. Också då får övertidsarbetet inte under en enda period av fyra månader överskrida gränsen på 138 timmar. På arbetsplatsen kan avtal om extra övertidsarbete ingås av arbetsgivaren och den förtroendemannan som avses i kollektivavtalet eller, om en sådan inte har valts, av förtroendeombudet eller någon annan representant som personalen har utsett. Om man på en arbetsplats inte har valt någon representant för personalen eller personalgruppen, kan personalen eller de arbetstagare som hör till samma personalgrupp tillsammans ingå avtal om utförande av extra övertidsarbete. Också utförande av extra övertidsarbete kräver alltid arbetstagarens samtycke.

Riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarföreningar kan genom kollektivavtal avtala om den period för vilken maximiantalet övertidstimmar räknas. Genom kollektivavtal kan avtalas om högst 12 månader långa beräkningsperioder.

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

Övertidsersättningen till en arbetstagare med timlön beräknas utifrån arbetstagarens 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 månadslönen. Vid arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med det antal timmar det tagit att utföra arbetet. Med det timantal som används som divisor avses i detta fall den faktiska arbetstiden, som kan vara ordinarie arbetstid eller övertid. Vid beräkningen av mertids- eller övertidsersättningens grunddel ska naturaförmåner om ingår i lönen räknas in som höjande poster.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ersättningen för mertids- och övertidsarbete helt eller delvis byts ut mot motsvarande ledighet. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet bestäms enligt principerna i bestämmelserna om övertidsersättningar. Ledigheten ska ges under arbetstagarens ordinarie arbetstid inom sex månader från det mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtalats. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att också denna ledighet kombineras med sparad ledighet.

I arbetstidslagen finns också bestämmelser om övertidsersättningen i situationer där arbetet har ordnats med tillämpning av genomsnittlig arbetstid och arbetsavtalet upphör under en pågående utjämningsperiod.

## 5.3 Inledande och avslutande arbete

Med inledande och avslutande arbete avses arbete som är nödvändigt för att övriga arbetstagare vid en rörelse, en inrättning eller ett företag ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid. Inledande och avslutande arbete är dessutom arbete som en arbetstagare i ledande ställning utför omedelbart före eller efter arbetstiden för de arbetstagare som han leder. Inledande och avslutande arbete är också sådant arbete som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiften avlöser varandra.

Inledande och avslutande arbete förutsätter arbetstagarens samtycke, som kan ges i arbetsavtalet. Inledande och avslutande arbete får utföras högst fem timmar i veckan. Inledande och avslutande arbete räknas inte in i maximiantalet övertidstimmar.

## 5.4 Nödarbete

Nödarbete är arbete som av oförutsedda orsaker måste utföras i exceptionella situationer utanför ordinarie arbetstid. Villkoren för utförande av arbetet är stränga. Det får utföras när en akut oförutsedd händelse har vållat avbrott i den normala driften inom vilken som helst sammanslutning eller del av en sammanslutning eller medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller för skada på liv, egendom eller hälsa. Nödarbete är av sådan art att utförandet av det inte kan skjutas upp till en senare tidpunkt.

När man bedömer om villkoren för utförande av nödarbete uppfylls bör man beakta bland annat verksamhetens art (t.ex. anläggningar för produktion och distribution av energi, stora anläggningar inom processindustrin, partihandel, jordbruksföretag) samt verksamhetens omfattning, kapitalinsatserna i verksamheten och omfattningen av de skador som ett avbrott



eller risk för avbrott i den normala driften orsakar eller kan bedömas orsaka. Det centrala är hur omfattande eller väsentligt avbrottet eller risken för avbrott är jämfört med funktionsstörningar i den normala driften. Också händelser som medför skada på omgivningen bör beaktas i bedömningen.

När villkoren för nödarbete uppfylls får arbetstiden förlängas så länge som villkoren råder, dock under högst två veckor. Nödarbete kan utföras oberoende av maximiantalet övertidstimmar. Vid nödarbete är det tillåtet att avvika från de begränsningar som gäller nattarbete, ledighet per vecka och söndagsarbete. Vid nödarbete behöver varken dagliga vilotider eller dygnsvila ges.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet.

Personer under 15 år får inte hållas i övertidsarbete eller i nödarbete. Den som har fyllt 15 år får hållas i nödarbete endast om det inte är möjligt att anlita 18 år fyllda personer för nödarbetet.

## 6 Natt- och skiftarbete

**Nattarbete** är arbete som utförs mellan klockan 23 och klockan 6. Nattarbete får utföras endast i de fall som räknas upp i lagen.

### Nattarbete får utföras bl.a.

- i periodarbete
- i arbete i tre eller flera skift
- i arbete i två skift, dock högst till klockan ett
- i underhålls- och renhållningsarbete som gäller allmänna vägar, gator och flygfält
- på apotek
- vid tidningar och tidskrifter, på nyhets- och bildbyråer samt i arbete som utförs vid andra massmedier samt vid tidningsutbärning i service- och reparationsarbeten samt andra arbeten som är nödvändiga för att hålla i gång det normala arbetet i företag, sammanslutningar eller stiftelser och som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet
- på torvarbetsplatser under torvupptagnings säsongen
- i sågverks torkar
- vid uppvärmning av växthus och torkanläggningar
- med arbetstagarens samtycke i brådskande sånings- och skördarbete, i arbete som direkt anknyter till djurfödelse eller behandling av sjukdom bland husdjur samt i annat sådant jordbruksarbete som på grund av sin natur inte kan skjutas upp
- i arbete som på grund av sin natur utförs nästan endast om natten.

Dessutom är nattarbete tillåtet med tillstånd av regionförvaltningsverket och på de villkor som den fastställer i arbeten 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 får arbetstiden vara högst åtta timmar per dygn, om arbetet utförs som nattarbete.

**Skiftarbete** är arbete där skiften avlöser varandra regelbundet och växlar 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. Regionförvaltningsverket kan bevilja tillstånd till undantag från bestämmelsen om att skiften ska avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter.

I periodarbete får en arbetstagare enligt arbetsskiftförteckningen 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. Bestämmelsen hindrar inte fortsatt nattarbete, förutsatt att arbetstagaren får en tillräckligt lång ledighet efter sju nattskift i följd. En oavbruten rad av nattskift avbryts av ett annat arbetsskift – ett morgon- eller kvällsskift – eller en vilotid som är längre än dygnsvilan mellan arbetsskiften. Raden av nattskift bryts också av bland annat semester, ledighet per vecka samt av ledighet för utjämning eller förkortning av arbetstiden. I en sådan ledighet ska ingå en ledig period som är minst lika lång som ett nattskift.

# 7 Vilotider och söndagsarbete

## 7.1 Dagliga vilotider

Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar har arbetstagaren rätt till en rast på minst en timme, under vilken arbetstagaren har rätt att oförhindrat avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten räknas då inte in i arbetstiden. Med avvikelse från den allmänna regeln ska en arbetstagare i skiftarbete och periodarbete ges minst en halv timmes rast eller tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan emellertid komma överens om en kortare rast som dock ska vara minst en halv timme. Rasten får inte placeras omedelbart i början eller slutet av arbetsdagen. Dessutom har arbetstagaren rätt till en extra vilopaus, om arbetstiden överskrider 10 timmar om dygnet. Vilopausens längd bestäms utifrån arbetstagarens önskemål, men den ska inte vara längre än en halv timme. Vilopausen ska kunna hållas tidigast efter åtta timmars arbete.

Motorfordonsförare ska för varje arbetsperiod om fem och en halv timme ges en minst 30 minuter lång paus i en eller två delar. Förare som omfattas av kör- och vilotidsförordningen ska efter fyra och en halv timmes körning ha en minst 45 minuter lång paus. Pausen kan också bestå av flera minst 15 minuter långa pauser inom ramen för den nämnda körperioden.

## 7.2 Dygnsvila

Enligt huvudregeln har arbetstagaren rätt till minst 11 timmars oavbruten ledighet under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början. I periodarbete ska arbetstagaren ges en oavbruten vilotid på minst nio timmar. Huvudregeln om dygnsvila tillämpas inte i situationer där arbetstagaren har utfört arbete under beredskapstid.

Arbetsgivaren och en förtroendemans som avses i kollektivavtalet, eller om en sådan inte har utsetts, ett förtroendeombud eller någon annan arbetstagarrepresentant, kan dessutom med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan kan också förkortas vid flextid, då arbetstagaren själv kan bestämma när han eller hon kommer till arbetet och går därifrån. I de situationer som nämns ovan, förutom vid exceptionell ordinarie arbetstid, bör vilotiden dock vara minst sju timmar.

Om arbetsarrangemangen eller verksamhetens art kräver det, är det möjligt att tillfälligt avvika från bestämmelsen om dygnsvila, för högst tre dygnsviloperioder i följd. Utöver det är avvikelser möjliga bara i de situationer som nämns i lagen. Rätten att förkorta dygnsvilan begränsas inte bara av de uttryckliga villkor som anges i lagen utan också av bestämmelserna om skyldigheten att göra upp arbetstidsschema och av kravet på arbetstagarens samtycke till övertidsarbete och mertidsarbete.

#### Dygnsvilan kan tillfälligt förkortas

- i situationer där arbetstagarens arbetsskift i skiftarbete ändras så att arbetstagaren inte får en dygnsvila på 11 timmar mellan ett tidigare skift och en ny arbetsperiod
- i arbete som utförs i flera etapper per dygn
- om arbetstagarens arbetsplats och boningsort eller arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt från varandra
- i säsongbetonat arbete, för att en oförutsedd anhopning av arbete ska kunna åtgärdas
- i arbete som är nödvändigt vid olycksfall eller olycksfallrisk för att förebygga skador eller för att hantera den situation som uppstått
- i säkerhets- eller bevakningsarbete som kräver kontinuerlig närvaro för att egendom eller människor ska kunna skyddas
- i arbete som är nödvändigt för att verksamhetens kontinuitet ska kunna garanteras.

Om dygnsvilan tillfälligt har förkortats ska arbetstagaren ges en vilotid på minst fem timmar. Vidare ska arbetstagaren så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

Motorfordonsförare ska ges en oavbruten vilotid på minst 10 timmar under varje period av 24 på varandra följande timmar. Om transportuppgiften kräver det får dygnsvilan förkortas till minst sju timmar två gånger under sju på varandra följande 24 timmars perioder. Förare som omfattas av kör- och vilotidsförordningen ska dock ha en dygnsvila på minst 11 timmar under varje 24-timmarsperiod. Den tid föraren är bunden till arbetet, dvs. körtid, annan arbetstid, väntetid, matpauser m.fl. pauser får sammanlagt uppgå till högst 13 timmar.

## 7.3 Ledighet per vecka

Arbetstagaren har rätt att en gång i veckan få en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska placeras i samband med söndagen. Arbetsgivaren är inte skyldig att på förhand bestämma vilken av ledigheterna enligt den på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen är sådan ledighet som avses i bestämmelsen. Ledigheten per vecka kan bestå av semester, söckenhelg, ledighet för utjämning av arbetstiden eller vilken annan oavbruten ledighet som helst på minst 35 timmar.

Ledigheten per vecka kan också ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten ska dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten per vecka ordnas som genomsnittlig under 12 veckor, så att den är minst 24 timmar åt gången. Också om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke. Arbetstagaren har inte rätt till ledighet per vecka, om den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn. Undantag från veckoledigheten får göras om arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete för att det normala arbetet i ett företag, en rörelse, ett ämbetsverk eller en inrättning ska kunna hållas i gång eller om arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet.

Den som utför arbete under sin veckoledighet ska ersättas för den tid som använts för arbete genom att den ordinarie arbetstiden förkortas med en tid som är lika lång som den ledighet som inte kunde tas ut. Ersättningen för förlorad veckoledighet ska ges för de timmar som infaller samtidigt med ledigheten. Ersättning i form av förkortad arbetstid ska ges senast inom tre månader från det arbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Ersättningen för förlorad veckoledighet kan med arbetstagarens samtycke alternativt betalas ut i pengar för lika många timmar som arbetstagarens arbetstid i annat fall måste förkortas.

## 7.4 Söndagsarbete

Söndagsarbete är arbete som utförs på söndagar eller kyrkliga helgdagar. Söndagsarbete är tillåtet både på grund av arbetets art och med arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren får utan arbetstagarens uttryckliga samtycke låta utföra arbete på söndagar och kyrkliga helgdagar, om arbetet är av sådan art att det normalt utförs på sådana dagar.

För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Ersättningen för söndagsarbete inverkar inte på storleken av arbetstagarens eventuella ersättning för mertids-, övertids- eller nödarbete. Ersättning för söndagsarbete kan inte bytas ut mot ledighet.

## 8 Arbetstidshandlingar

Om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt är arbetsgivaren skyldig att göra upp ett **utjämningschema för arbetstiden**. Utjämningsschema bör göras upp åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det lagstadgade genomsnittet. Av utjämningsschema ska framgå åtminstone den ordinarie arbetstiden per vecka.

Utöver ett utjämningschema för arbetstiden ska arbetsgivaren också göra upp en **arbets-skiftsförteckning**, som utförligare än utjämningsschema för arbetstiden anger varje arbetstagares arbets- och vilotider. Utjämningsschema för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningen kan ingå i samma handling. Arbetsskiftsförteckningen ska i regel uppgöras för samma tidsperiod som utjämningsschema för arbetstiden. Om detta t.ex. på grund av arbetstillfällenas oregelbundenhet är synnerligen svårt, behöver arbetsskiftsförteckningen inte göras upp för en lika lång tidsperiod. Även i dessa fall ska arbetsskiftsförteckningen uppgöras för en så lång tidsperiod som möjligt. I arbetsskiftsförteckningen ska anges när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt tidpunkten för den dagliga vilotiden.

När utjämningsschema för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningarna uppgörs ska arbetsgivaren höra arbetstagarnas förtroendeman, förtroendeombud eller arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsskiftsförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, dock senast en vecka innan den period som anges i förteckningen börjar.

En arbetsskiftsförteckning som delgetts arbetstagarna får i regel ändras endast med arbetstagarens samtycke. För att trygga verksamheten på arbetsplatsen får arbetsgivaren dock av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen ändra arbetsskiftsförteckningen, om arbetsgivaren inte kände till skälen när förteckningen gjordes upp.

Om det på grund av arbetets oregelbundna natur är synnerligen svårt att göra upp en arbets-skiftsförteckning, kan regionförvaltningsverket helt eller delvis bevilja befrielse från denna skyldighet.

Arbetsgivaren ska dessutom bokföra antalet arbetade timmar och de ersättningar som betalts för dem. Arbetstagaren ska förvara **arbetstidsbokföringen** och information om de anteckningar i arbetsskiftsförteckningarna som gäller arbetstagarna åtminstone till utgången av den

i arbetstidslagen stadgade tiden för väckande av talan, dvs. i två år från utgången av det kalenderår då rätten till fordran uppkom.

Arbetsgivaren ska ge en motorfordonsförare som är anställd hos honom 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 är skyldig att i körjournalen göra de anteckningar som den förutsätter och att under körningen ha med sig körjournalen för den innevarande veckan och för den sista dag han eller hon kört under föregående vecka. Arbetstägaren ska bevara körjournalerna i ett år.



## 9 Tid för väckande av talan

Rätten till ersättning som avses i arbetstidslagen 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 väckas inom två år från utgången av det kalenderår då den förstnämnda ledigheten borde ha givits.

Efter anställningsförhållandets slut ska talan i fråga om fordran som avser rätten till ersättning, vid äventyr att fordran förfaller, väckas inom två år från det anställningsförhållandet upphörde.

## 10 Straffstadganden

En arbetsgivare eller en företrädare för arbetstagaren som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot stadganden i arbetstidslagen eller mot stadganden eller bestämmelser som har utfärdats med stöd av den och som gäller annat än betalningsskyldighet, ingående av avtal, en rättshandlingsform, arbetstidsbokföring eller framläggningsskyldighet 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 anges i 47 kap. 7 § i strafflagen.

## 11 Tillsyn över efterlevnaden av lagen

Efterlevnaden av arbetstidslagen övervakas av arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar också sådana lokala avtal om den ordinarie arbetstiden som baserar sig på allmänt bindande kollektivavtal.



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet