

18.6.2018

Till församlingarna

Innehåll: Ändring av arbetsavtalslagen rörande arbetstagare med varierande arbetstid (inkallelse vid behov)

Ändring av arbetsavtalslagen rörande arbetstagare med varierande arbetstid (inkallelse vid behov)

Arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagare som inkallas vid behov och som har en tillsvidare- eller visstidsanställning med varierande arbetsmängd ökar. Arbetsavtalslagen och arbetstidslagen har ändrats genom lagarna 377/2018 och 378/2018, som trädde i kraft 1.6.2018. Lagändringen gäller arbetstagare med s.k. varierande arbetstid, dvs. s.k. nollavtal. Inom kyrkan kallas dessa timavlönade arbetstagare sedan gammalt arbetstagare som inkallas vid behov. Lagändringarna innebär endast smärre ändringar i dessa arbetstagares ställning. De väsentligaste ändringarna är:

- Om en arbetstagare som inkallas vid behov i praktiken har en delvis fast, veckovis återkommande arbetstid ska denna avtalas som ordinarie arbetstid. Om den överskridande delen kan avtalas att arbetet utförs vid behov (1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen). Arbetsgivaren ska i början av anställningen ge en uppskattning av arbetsmängden under anställningen (2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen).
- På arbetstagarens begäran ska den avtalade fasta mängden arbetstid jämföras med mängden utfört arbete under de föregående sex månaderna. Om den faktiska fasta arbetstiden överskrider den avtalade arbetstiden ska arbetsgivaren förhandla med arbetstagaren om en ändring av arbetstidsvillkoret och om enighet inte nås, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetstidsvillkoret motsvarar arbetsgivarens behov (1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen).
- För anteckning av arbetstid som överskrider den fasta arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen krävs samtycke av arbetstagaren (18 och 35 § i arbetstidslagen).
- Rätten till lön för uppsägningstid för en arbetstagare som inkallas vid behov har förbättrats genom att skriva in rätten till ersättning under uppsägningstiden i arbetstidslagen (6 kap. 4 a §).

Lagändringarna och regeringens proposition i ärendet:

- [Arbetsavtalslagen](#)
- [Arbetstidslagen](#)
- [Regeringens proposition](#)

I det följande behandlas ändringarna i arbetsavtalslagen och arbetstidslagen kort tillsammans med deras konsekvenser för anställningsförhållandet för arbetstagare som inkallas vid behov. Sådant arbete kallas här efter arbete som utförs vid behov. Beaktas bör att ändringarna endast gäller sådana arbetstagare som inkallas vid behov med vilka det har avtalats om en tillsvidareanställning eller en sådan visstidsanställning där anställningens varaktighet överskrider ett enstaka arbetsskift och under vilken arbetsmängden varierar. Däremot gäller lagändringarna inte arbetstagare med vilka det varje gång ingås ett visstidsavtal om arbetet i fråga, varefter anställningen alltid upphör och semesterersättning betalas ut till arbetstagaren (s.k. korttidsanställd). Trots att också dessa arbetstagare i församlingarna ibland kallas arbetstagare som inkallas vid behov, är de enligt arbetsavtalslagen inte arbetstagare med varierande arbetstid, dvs. arbetstagare som inkallas vid behov.

Om arbetstiden för en arbetstagare som inkallas vid behov i praktiken är fast och veckovis återkommande, får arbetstidens mängd inte lämnas öppen i arbetsavtalet (1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen). Om arbetstiden endast delvis är fast, till exempel 10 timmar i veckan, ska den fasta delen avtalas som fast arbetstid, även om arbetsmängden tidvis överskrider den. Om arbetstid som överskrider denna kan i arbetsavtalet avtalas om inkallelse vid behov.

Lagen förutsätter dessutom att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran bedömer hur minimiarbetsvillkoret i arbetsavtalet och den verkliga arbetstiden som eventuellt överskrider det stämmer överens under en granskningsperiod motsvarande de sex föregående månaderna. Bestämmelsen är ny. Om den minimiarbetsvillkor som utifrån granskningen ska anses vara ordinarie inte motsvarar det som avtalats om i arbetsavtalet, ska med arbetstagaren förhandlas om en ändring av arbetsvillkoret så att det motsvarar det faktiska behovet. Om enighet inte kan nås om ny minimiarbetsvillkor, ska arbetsgivaren skriftligen lägga fram sakliga grunder för på vilket sätt det gällande arbetsvillkoret fortfarande motsvarar arbetsgivarens arbetskraftsbehov.

Vid avtal med arbetstagare om arbete som utförs vid behov ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en redogörelse för i vilka situationer och i vilken omfattning det uppstår behov av arbetskraft (2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen). Det handlar om en uppskattning av den framtida arbetsmängden. Utifrån redogörelsen kan arbetstagaren bättre bedöma sina framtida inkomster och arbetsavtalets tidsmässiga omfattning.

Redogörelseskyldigheten anknyter till lagändringarna om mertidsarbete och uppgörande av arbetsskiftsförteckning (18 och 35 § i arbetstidslagen). För mertidsarbete som överskrider den arbetstid som enligt arbetsavtalet är fast arbetstid (t.ex. fast deltidarbete på 10 timmar där överskridande arbete har utförts vid behov) krävs samtycke av arbetstagare som inkallas vid behov. Efter lagändringen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att inom en viss tid meddela i vilken omfattning och under vilka förutsättningar han eller hon kan ta emot arbete (som överskrider en eventuell fast arbetstid). Om avtal om arbete som utförs vid behov har ingåtts utgör anteckningen av arbetstid som överskrider en eventuell fast veckoarbetstid i arbetsskiftsförteckningen planering av arbetstagarens ordinarie arbetstid. Utgångsläget är att en arbetstagare under anställningsförhållandet är skyldig att arbeta under den ordinarie arbetstiden på det sätt som det anges i arbetsskiftsförteckningen. Eftersom arbetsmängden dock kan variera från vecka till vecka är syftet med lagändringen att ge arbetstagaren möjlighet att utan att riskera anställningen kunna meddela om han eller hon tar emot arbete som överskrider den fasta arbetstiden eller inte. I praktiken torde arbetstagarens samtycke ha inhämtats i församlingarna redan före lagändringen. Man har frågat arbetstagare som inkallas vid behov om de har möjlighet att komma på jobb, och om det inte har passat har arbetsgivaren letat upp en annan arbetstagare.

Genom ändringen av arbetsavtalslagen (6 kap. 4 a §) har man även tryggt att arbetstagare som inkallas vid behov har rätt till lön för uppsägningstiden. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare har denne rätt att få en kalkylerad ersättning för uppsägningstiden om villkoren i lagen är uppfyllda. Om det i arbetsavtalet har avtalats om arbete som utförs vid behov (utöver en eventuell fast

arbetstid) och det arbete som arbetsgivaren erbjuder under uppsägningstiden underskrider den genomsnittliga arbetsmängden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet ska arbetsgivaren ersätta inkomstbortfallet på grund av detta. Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att arbetstagaren har en reell uppsägningstid när anställningen upphör och rätt till ersättning som motsvarar uppsägningstidens lön även om arbetsgivaren inte erbjuder arbete under uppsägningstiden. Om arbetsgivaren alltså inte erbjuder en sådan mängd arbete under uppsägningstiden som motsvarar den genomsnittliga arbetsmängden under de 12 veckor som föregår det sista arbetsskiftet ska arbetstagaren ersättas för det inkomstbortfall som beror på skillnaden. Denna skyldighet till ersättning gäller dock inte anställningar som vid uppsägningen har varat en kortare tid än en månad.

I 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen har det gjorts en ändring av rätten till lön för sjukdomstid för arbetstagare med varierande arbetstid. En bestämmelse om lönen för sjukdomstid för en arbetstagare som inkallas vid behov finns även i § 54 mom. 4 i kyrkans tjänste- och arbetskollektivavtal (KyrkTAK). Denna bestämmelse i KyrkTAK går före bestämmelsen i arbetsavtalslagen. När lönen för sjukdomstid bestäms följs endast bestämmelserna i KyrkTAK varför lagändringen inte behandlas här.

Lagändringarna som rör arbetstagare som inkallas vid behov har också medfört vissa ändringar i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen samt i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. För dessa ändringar redogörs inte här. Ändringarna framgår av den ovan nämnda propositionen.

Arbetsmarknadsdirektör Vuokko Piekkala

Jurist

Timo von Boehm