



Till Ålands lagting

REMISSVERSION

Tillämpning på Åland av nya arbetstidslagen

Huvudsakligt innehåll

Landskapsregeringen föreslår att landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen från år 1998 upphävs och ersätts av en ny blankettlag med likalydande namn.

INNEHÅLL	
Huvudsakligt innehåll	1
Allmän motivering	3
Landskapsregeringens förslag.....	3
Bakgrund	3
Särskilt om arbetsrätt och arbetstidens förläggning.....	3
Överväganden	4
Förslagets verkningar	4
Lagstiftningsbehörigheten	5
Ärendets beredning	5
Detaljmotivering	6
Lagtext	9
L A N D S K A P S L A G om	9
tillämpning på Åland av arbetstidslagen.....	9

Allmän motivering

Landskapsregeringens förslag

Landskapsregeringen ser det som viktigt att regelverket även på Åland följer den allmänna rättsutvecklingen på arbetstidsområdet. Landskapsregeringen föreslår därför att den nuvarande landskapslagen (1998:44) om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen upphävs och ersätts av en ny lag med likalydande namn. Landskapsregeringen har kommit fram till slutsatsen att det mest ändamålsenliga är att även fortsättningsvis genom blankettförvarande använda den i riket gällande arbetstidslagen, med vissa undantag.

Bakgrund

För landskapets tjänstemän och för de åländska kommunernas tjänstemän tillämpas landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen. Denna lag är i sin tur en blankettlag på arbetstidslagen från år 1996 (FFS 605/1996). Denna lag har upphävts i riket och ersatts av den nya arbetstidslagen (FFS 872/2019) sedan den 1 januari 2020.

Under den tid då den förutvarande arbetstidslagen var i kraft i riket skedde det stora förändringar inom arbetslivet som inte har varit möjliga att förutse vid dess beredning och ikraftträdande. I och med detta såg den finländska regeringen behov att ersätta den gamla arbetstidslagen i sin helhet med en ny lagstiftning som är bättre i fas med sin tid.

En markant förändring i den nya rikslagen är att den öppnar upp för ytterligare möjligheter för flexibla arbetstidsarrangemang. Detta har även visat sig vara en del av vägen framåt under den rådande epidemin för att minska smittspridningen. Arbetstidsbanker införs nu även i lagstiftningen och inte som tidigare endast genom kollektivavtal. Det ger arbetstagaren rätten att föra över inarbetad övertid, mertid och tidsomvandlingsbara penningersättningar till arbetstidsbanken. I lagens mening går det dock inte att föra över ordinarie arbetstid till denna bank, vilket ofta är möjligt via kollektivavtal.

Ett upplägg med en arbetstidsbank är dock ett frivilligt arrangemang som kan avtalas skriftligen mellan arbetsgivaren och en förtroendeman eller dylikt för en arbetsplats. Avtalet blir då bindande för samtliga som företrädaren anses företräda. Det innebär i slutänden att det gäller samtliga på arbetsplatsen.

Om det i ett kollektivavtal stadgas om regler kring arbetstidsbank ska de fortsätta gälla.

Lagstiftningen om arbetstid är fortfarande tvingande rätt, men tillåter i stor utsträckning avvikelser från lagen genom arbets- och tjänstekollektivavtal mellan riksomfattande arbetsmarknadsparter. Förutom det finns det i den arbetstidslagen bestämmelser om icke-organiserade arbetsgivares rätt att tillämpa sådana bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal som avviker från lagen.

Särskilt om arbetsrätt och arbetstidens förläggning

Arbetstidsregleringar hör enligt vad som även anförs ovan av hävd till den tvingande rätten och syftet med det är att skydda arbetstagarna från oskäligt långa arbetstider per dygn och vecka. Detta gäller även i nuläget med den gällande lagen på Åland och ska ses som en miniminivå av arbetsskydd för de anställda. Avsteg får endast ske om det särskilt stadgas i lag.

På grund av den så kallade harmoniseringen inom den Europeiska unionen behöver den nationella rätten inom området även förhålla sig till Europeiska unionens råds arbetsdirektiv¹. Utöver detta regleras kör- och vilotider

¹ Direktiv (EG) Nr. 104/93, (EG) 34/2000 och (EG) 88/2003.

inom den tunga trafiken av genom körtidsförordningen², förordningen om färdskrivare³ samt direktivet om arbetstids inom den tunga trafiken för företagare⁴. Att nämna är att det bland annat även finns direktiv kring arbetstid för den civila luftfarten⁵.

Överväganden

Arbetstidslagstiftningen är ett komplicerat område där en stor inverkan på området kommer från olika direktiv och förordningar på unionsnivå. I och med detta blir lagstiftningen oavsett blankettlag eller inte relativt likalydande i hela Finland. Det finns även stora vinster med att ha ett i stort likalydande regelverk på Åland som i riket då det enklare möjliggör förståelse för både arbetsgivare och arbetstagare och samma rättspraxis blir i stort tillämplig.

Av den anledningen blir inte heller någon större skillnad för en arbetstagar oavsett vart han eller hon har sin arbetsplats i landet. Vidare blir skillnaden mellan de olika tjänstemannagrupper som finns inom landskapet även de minimala. Att ha ett regelverk som upplevs som annorlunda eller främmande för en statstjänsteman eller privatanställd tjänsteman kan även det försvåra rekryteringen till landskapets och kommunernas befattningar.

Slutligen finns det även vinster med att den åländska lagstiftningen hålls uppdaterad gentemot förändringar på unionsnivå.

Förslagets verkningar

För landskapets del torde förslaget få vissa ekonomiska konsekvenser och då framförallt när det kommer till frågan om beredskapstid. Till skillnad från tidigare kommer all beredskapstid, jour eller dylikt att räknas in i den totala arbetstiden. Det innebär till exempel att en anställd som har beredskap på arbetsplatsen under ett veckoslut, med adekvat ersättning för detta, ska räkna in den tiden i veckans totala arbetstidsmått. Med beaktande av kraven på veckovila betyder det i många fall att den personen inte kan arbetsplanernas in veckan efter som tidigare. Detta går inte heller att avtala bort genom kollektivavtal i någon form.

Utöver detta finns det även en möjlig problematik kring bundenheten till arbetsplatsen ur ett arbetsgivarperspektiv. En bundenhet till arbetsplatsen kan uppstå genom villkor om exempelvis kort inställelsetid. En sådan situation kan leda till att det då blir fråga om att tiden ska anses vara arbetstid och inte beredskapstid. Högsta domstolen och Europeiska unionens domstol har i de tre följande domarna gett något så när klarhet i vad som gäller.

Högsta domstolen fastställde i avgörandet 2015:49 att 15 minuters inställelsetid inte påverkade privatlivet i den uträkning att beredskapen skulle anses som arbetstid. Ett beslut i den andra riktningen fastställdes i målet HD 2015:48 där domstolen ansåg att fem minuters utryckningstid från hemåt efter larm för en brandman, var att anse som för påträngande och att beredskapstiden skulle anses vara arbetstid. I rättsfallet C-518/15 fastställde Europeiska unionens domstol att åtta minuters inställelsetid var för kort och påverkade möjligheterna till personliga aktiviteter.

För landskapets och kommunernas del innebär det i slutänden att en kortare utrycknings- eller inställelsetid än 15 minuter torde kunna anses vara för

² Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet.

³ Tillsynsförordningen (EG) nr 22/2006.

⁴ Direktiv (EG) Nr. 15/2002.

⁵ Direktiv (EG) Nr. 79/2000.

inskränkande i privatlivet för den anställde, och att beredskapstiden då ska anses vara arbetstid.

Slutligen kan det finnas ett behov av att lyfta frågan kring frågan kring hemarbete och beredskap i hemmet. Möjligheterna till hemarbete har utökats markant under den pågående pandemin. Det leder i många fall till att en arbetstagare på väldigt kort varsel kan påbörja sina arbetsuppgifter. Under normal arbetstid torde detta inte vara något problem men under beredskap i hemmet kan det leda till att högsta domstolen gör samma bedömningen som rättsfallet med brandmannen ovan. Det vill säga att om arbetstagarna kan verka omedelbart från hemmet och förväntas göra det så skulle beredskap i hemmet kunna anses som arbetstid.

Lagstiftningsbehörigheten

Enligt 1951-års självstyrelselag rådde det delad behörighet på arbetsrättens område mellan riket och landskapet. Riket hade behörighet över allt förutom arbetsavtal, arbetsreglemente och läroavtal där detta istället tillkom landskapet. Efter en ändring år 1975 av självstyrelselagen erhöll även landskapet behörighet att genom tjänstekollektivavtal lagstifta om villkoren i landskaps-tjänstemännens och de kommunala tjänstemännens anställningsförhållanden. Enligt den rådande självstyrelselagen (1991:71) har landskapet Åland behörighet ifråga om dess tjänstemän samt även för kommunernas tjänsteinnehavare och tjänstekollektivavtal för kommunernas anställda⁶. I övrigt faller arbetsrätten in under rikets behörighet⁷ om inte annat fastställs genom lag⁸.

Ålandsdelegationen fann senast, år 1998, att det inte förelåg hinder och att den nu gällande lagen föll inom landskapets behörighet. Dock så lyft de frågan om arbetsrådet och deras ställning för landskapet. Arbetsrådet kommer även fortsättningsvis ha samma funktion som tidigare även på Åland.⁹

Inför antagande av den nu gällande arbetstidslagen anförde högsta domstolen¹⁰ samma slutsats, det vill säga att inga hinder förelåg för ett ikraftträdande.

Ärendets beredning

Förslaget är en tjänstemannaberedning och ska skickas som remiss till följande instanser:

Landskapets myndigheter

- Alandia Shipping Academy
- Datainspektionen
- Fordonsmyndigheten
- Högskolan på Åland
- Lotteriinspektionen
- Upphandlingsinspektionen
- Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet
- Ålands energimyndighet
- Ålands folkhögskola

⁶ Självstyrelselagen (1991:71) för Åland, 18 § 1, 2 och 4 punkterna.

⁷ Självstyrelselagen (1991:71) för Åland, 27 § 21 punkten.

⁸ Självstyrelselagen (1991:71) för Åland, 29 § 1 mom. 6 punkten.

⁹ Se Ålandsdelegationens utlåtande Nr 13/98, Landskapslag om tillämpning ilandskapet Åland av arbetstidslagen.

¹⁰ Se högsta domstolens utlåtande nr. 1178 givet 08.94.1998 med diarienummer OH 98/38.

- Ålands gymnasium
- Ålands hälso- och sjukvård
- Ålands kulturdelegation
- Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet
- Ålands musikinstitut
- Ålands ombudsmannamyndighet
- Ålands polismyndighet och
- Ålands statistik- och utredningsbyrå.

Landskapets kommuner och dess förbund

- Eckerö kommun
- Hammarlands kommun
- Geta kommun
- Jomala kommun
- Finströms kommun
- Mariehamns stad
- Saltviks kommun
- Sunds kommun
- Lemlands kommun
- Lumparlands kommun
- Vårdö kommun
- Föglö kommun
- Sottunga kommun
- Kumlinge kommun
- Brändö kommun
- Kökars kommun
- Kommunernas socialtjänst
- Ålands kommunförbund och
- Kommunernas socialtjänst

Landskapsregeringens förvaltningsavdelningar och landskapets avtalschef.

Arbetstagarorganisationerna (tjänstemannaorganisationerna) inom landskapet

- Akava-Åland r.f.
- FOA-Å r.f.
- TCÅ r.f.
- Tehys fackavdelning på Åland r.f. och
- Ålands Tekniska Funktionärsorganisationers Centralförbund r.f.

Förslaget sänds dessutom för kännedom till lagtingspartierna, riksförlikningsmannen, arbetsrådet och till arbetsrådet.

Detaljmotivering

1 § *Tillämpning av arbetstidslagen*. Paragrafen anger att arbetstidslagen ska vara tillämplig på landskapets och de åländska kommunernas tjänstemän. Lagen ska vara tillämplig som den lyder vid varje tidpunkt med de avvikelser som följer av blankettlagen. Det innebär att eventuella ändringar i rikslagen blir tillämpliga omedelbart även för landskapets och de åländska kommunernas tjänstemän.

Om det i lag särskilt föreskrivs företräder respektive styrelse för landskapets affärsverk som förhandling- och avtalspart i frågor som rör den egna verksamheten. Det föreslås där att vad arbetstidslagen förskriver om arbetsgivarföreningar vars verksamhet omfattar hela landet även ska gälla gentemot ett av landskapets affärsverks styrelse. Det innebär att de är förhandlings- och avtalspart i frågor som rör det egna verket å landskapsregeringens vägnar.

När det gäller arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde gäller hela landet föreslås det att det i landskapet ska gälla för de regisserade vars huvudändamål är att bevaka tjänstemännens intressen (tjänstemannaförening). Dessa ska även sedan anses företräda arbetstagarna av landskapsregeringen efter prövning. Förslaget överensstämmer med reglerna i 3 § landskapslagen (1979:22) om tjänstekollektivavtal.

2 § *Tillämpningsområde*. I rikets arbetslag ges olika riksomfattande arbetstagar- och arbetsgivarföreningar möjlighet att genom kollektivavtal avtala om avvikelser från lagen. I landskapet Åland är det landskapsregeringen respektive kommunernas avtalsdelegation som företräder arbetsgivarsidan. I och med att arbetstidslagen hänvisar till riksomfattande arbetsgivarföreningar, behöver det tydliggöras att det på Åland är landskapsregeringen och kommunernas avtalsdelegation som det regelverket tillämpas gentemot.

3 § *Skötsel av förvaltningsuppgifter*. I paragrafen föreslås det att de förvaltningsuppgifter som enligt rikslagen ankommer på statsrådet och olika riksmyndigheter ska skötas av landskapsregeringen. Landskapsregeringen kommer således verka som tillsynsmyndighet.

4 § *Hänvisning i rikslag*. I denna paragraf föreslås det att hänvisningar i arbetstidslagen till rikslagstiftning istället ska gälla gentemot bestämmelser i landskapslagstiftningen.

5 § *Avvikelser från bestämmelser i arbetstidslagen*. I 19 § i arbetstidslagen finns bestämmelser angående nödarbete. I bestämmelserna föreskrivs det bland annat att arbetsgivaren ska göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten. Det ankommer sedan på arbetarskyddsmyndigheten att pröva ärendet samt vid behov vidta åtgärder. I ett fall där en landskapstjänsteman vid landskapsregeringen beordrades till nödarbete innebär det att arbetsgivaren och övervakande myndighet blir densamma. Det föreslås därför att vad som förskrivs i 19 § arbetstidslagen inte ska tillämpas i dessa fall. Nödarbete torde dock endast ske i en sparsam utsträckning för denna personalkategori. Bestämmelserna i 19 § ska dock tillämpas när det kommer till landskapets myndigheter till exempel Ålands hälso- och sjukvård och Fordonsmyndigheten, de dessa är självständiga myndigheter.

I 39 § i arbetstidslagen finns bestämmelser kring dispens och att en sådan ska sökas hos regionförvaltningsverket. Inom landskapet är det istället landskapsregeringen som fyller regionförvaltningsverkets funktion i detta avseende, och förslaget är därför att precis som i nuvarande lagstiftning, att dispens i stället ska söka hos landskapsregeringen som tillsynsmyndighet. När landskapsregeringen själva är arbetsgivaren ska dock ingen dispens krävas enligt denna lag. Lagen ska dock i övrig följas och en tjänsteman som anser att landskapsregeringen inte följt de krav som lagen ställer har möjlighet att få saken prövad av domstol.

I 43 § i arbetstidslagen lyfts framläggningsskyldigheten fram. Den innebär att arbetsgivaren eller dennes företrädare ska hålla arbetstidslagen, föreskrifter och tillstånd till undantag med mera tillgängligt för arbetstagarna.

Landskapsregeringen föreslår att även att denna skyldighet ska omfatta

landskapslagen samt de tillstånd och föreskrifter med mera som utfärdats med stöd av denna lag.

6 § *Landskapsförordning*. Landskapets tjänstemän har i regel fast- eller flexibel arbetstid genom olika typer av avtal. Dock finns det en möjlighet att genom en förordning undanta en viss tjänst från arbetstidslagens regelverk, om det handlar om en tjänst som på grund av sina arbetsuppgifters särdrag är svår att arbetstidsplanera. Därför kan det finnas ett behov att genom förordning kunna undanta vissa tjänster från regleringarna i arbetstidslagen enligt 2 § 1 mom. 1 och 4 punkterna. I dagsläget handlar det endast om ett fåtal tjänster av ledande karaktär.¹¹

¹¹ Se Ålands landskapsstyrelses beslut med diarienummer F30/99/1/8.

Lagtext

Landskapsregeringen föreslår att följande lag antas.

1.

L A N D S K A P S L A G om tillämpning på Åland av arbetstidslagen

I enlighet med lagtingets beslut föreskrivs:

1§

Tillämpning av arbetstidslagen

Arbetstidslagen (FFS 872/2019) ska tillämpas på landskapets och kommunernas tjänstemän med de avvikelser som följer av denna lag.

Arbetstidslagen ska tillämpas i landskapet sådan den lyder när denna lag träder ikraft. Sker därefter ändringar i lagen ska de ändrade bestämmelserna gälla för landskapets och kommunerna tjänstemän från tidpunkten då de träder i kraft i riket om inte annat följer av denna lag.

2§

Tillämpningsområde

Vad i arbetstidslagen föreskrivs om riksomfattande arbetsgivarföreningar ska i landskapet tillämpas på landskapsregeringen, kommunala avtalsdelegationen samt även affärsverks styrelse i de fall det regleras i lag, om det i lag bestämts att styrelsen ska företräda landskapet som förhandlings- och avtalspart i tjänstekollektivavtal.

Vad i arbetstidslagen föreskrivs om riksomfattande arbetstagarföreningar ska i landskapet gälla sådana registrerade föreningar vars egentliga ändamål hör att bevaka tjänstemännens intressen och vilka är part i tjänstekollektivavtal.

3§

Skötsel av förvaltningsuppgifter

De förvaltningsuppgifter som enligt arbetstidslagen ankommer på riksmyndighet ska i landskapet utföras av landskapsregeringen.

4§

Hänvisning i rikslag

Hänvisningar i den rikslag som avses i 1 § till bestämmelser i rikslagstiftningen ska inom landskapet avse motsvarande bestämmelser i landskapslagstiftningen.

5§

Avvikelser från bestämmelser i arbetstidslagen

För de tjänstemän som nämns i 1§ 1 mom. denna lag ska följande avvikelser från bestämmelser i arbetstidslagen gälla

1) i de fall landskapet är arbetsgivare ska vad som förskrivs om arbetsgivare i 19 § tillämpas endast när annan myndighet än landskapsregeringen företräder landskapet,

2) i de fall landskapsregeringen företräder landskapet som arbetsgivare krävs inte dispens enligt 39 § och

3) arbetsgivarens framläggningsskyldighet enligt 43 § ska även omfatta denna lag samt de förfrifter och tillstånd som utfärdats med stöd av lagen.

6 §

Landskapsförordning

Landskapsregeringen kan inom landskapets behörighet genom landskapsförordning besluta att bestämmelser som utfärdats med stöd av 2 § 1 mom. 1 och 4 punkterna.

7 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft de _____. Genom denna lag upphävs landskapslagen (1998:44) om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen.

De beslut och avtal som fattas med stöd av den upphävda lagen förblir dock i kraft, om de inte strider mot denna lag.

Mariehamn den

L a n t r å d

Föredragande ledamot