

ARBETSRÄTTENS GRUNDER

FORTBILDNING FÖR STYRELSER I 4H-FÖRENINGAR

VICEHÄRADSHÖVDING HANNA STENHOLM

1




Juridisk byrå Hanna Stenholm



- Tre jurister och vicehäradshövdingar, en rättsnotarie och två juridiska assistenter
- Kontor i Vasa, Närpes, Kristinestad och Malax. Sköter olika typer av juridiska ärenden, främst familje- och kvarlåtenskapsrättsliga samt förmögenhetsrättsliga ärenden
- Även brottmål, tvister och förvaltningsrättsliga ärenden
- Bouppteckningar, arvskiften, testamenten, intressebevakningsfullmakter, köpebrev, gåvobrev, generationsväxlingar etc

2

Målsättning

-  Ge en överblick av arbetsrättens grunder i Finland
-  Förstå arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter
-  Belysa centrala lagar och kollektivavtal

3

Vad är arbetsrätt

- Arbetsrätten reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare
- Består av lagstiftning, kollektivavtal och arbetsavtal
- Skyddar båda parter och skapar tydliga spelregler på arbetsmarknaden
- Som arbetsgivare har man fullt arbetsgivaransvar, all lagstiftning ska tillämpas och efterföljas

4

Lagstiftning

Arbetsavtalslagen
(Työsopimuslaki, 55/2001)

Arbetsstidslagen (Työaikalaki,
872/2019)

Semesterlagen (Vuosilomalaki
(162/2005)

Arbetarskyddslagen
(Työturvallisuuslaki, 738/2002)

Lag om unga arbetstagare
(993/1998)

5

Kollektivavtal och deras betydelse

- Kollektivavtal kan vara allmänt bindande eller gälla bara de som är bundna
 - Förhandlas mellan arbetsmarknadens parter
 - Reglerar bl.a. anställningsvillkor, löner, arbetstid och förmåner
 - Alla branscher har sina egna kollektivavtal, man bör kolla upp vad som gäller i just ens egen bransch. Vilket kollektivavtal som tillämpas bestäms alltså utgående från branschen inom vilken man utför arbetet
 - Utmanande för 4H-verksamheten
-

6

Kollektivavtal

- Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.
 - Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.
-

7

Kollektivavtal

- Skyldigheten att följa det allmänt bindande kollektivavtalets bestämmelser gäller enbart arbetsgivaren och det spelar ingen roll om arbetstagarna är organiserade eller inte. Allmänt bindande kollektivavtal skapar inga skyldigheter för arbetstagarna.
 - Däremot kan de kräva att arbetsgivaren tillämpar de bestämmelser i det allmänt bindande kollektivavtalet som är fördelaktigare för arbetstagaren.
-

8

Kollektivavtal







De allmänt bindande kollektivavtalen hittas på Finlex
<https://finlex.fi/sv/viranomaiset/tyoehto/>







Viktigt att kolla upp vad som gäller för just ens egen bransch

9



Kollektivavtal för arbetstagare i branschen för turism-, restaurang- och fritidstjänster
11.11.2010 13/2010

-  Työehtosopimus (01.04.2022 - 31.03.2024)
-  Kollektivavtal (01.04.2022 - 31.03.2024)
-  Työehtosopimus (01.04.2023 - 31.03.2025)
-  Kollektivavtal (01.04.2023 - 31.03.2025)

Kollektivavtal för arbetstagare i fastighetsservicebranschen
27.02.2014 3/2014

-  Työehtosopimus (01.03.2022 - 29.02.2024)
-  Kollektivavtal (01.03.2022 - 29.02.2024)
-  Työehtosopimus (01.03.2023 - 31.03.2025)
-  Kollektivavtal (01.03.2023 - 31.03.2025)

Kollektivavtal för arbetstagare i mjölkförädlingsbranschen
01.06.2015 10/2015

-  Työehtosopimus (01.04.2014 - 31.01.2017)
-  Kollektivavtal (01.04.2014 - 31.01.2017)

Kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin
11.06.2018 18/2018

10

Arbetsavtal

Typer av arbetsavtal:

- Tillsvidareanställning (huvudregel enligt lag)
- Visstidsanställning (kräver grund)
- Heltid/deltid
- Prövotid, max 6 månader

11

Arbetsavtal bör innehålla

- Arbetstagarens uppgifter
- Arbetstid och arbetsplats
- Tidpunkt när arbetet börjar
- Grund för avtal på viss tid och tidpunkt när det upphör
- Lön, förmåner och löneutbetalningsperiod
- Ordinarie arbetstid
- Tillämpligt kollektivavtal

12

Arbetsavtal

- Arbetsgivaren och den blivande arbetstagaren kan själva välja innehåll och form för avtalet.
 - Ett muntligt avtal är lika giltigt som ett skriftligt.
- Ett arbetsavtal kan ingås också i digital form t.ex. genom e-post.
 - Avtalsfriheten mellan parterna är begränsad. Tvingande bestämmelser i arbetslagstiftningen och i ett tillämpligt kollektivavtal minskar det utrymme som arbetsgivaren och arbetstagaren fritt kan avtala om.

13

Arbetsavtal på viss tid

- Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.
- Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

14

Grunder för visstidsavtal

Grunden för ett arbetsavtal som ingås för viss tid på initiativ av arbetsgivaren kan vara till exempel

- vikariat
- ett tidsbegränsat projekt
- en arbetsprestation av engångskaraktär
- arbetet är säsongbetonat
- någon annan omständighet som anknyter till arbetsgivarens verksamhet eller arbetet som utförs och som kräver ett arbetsavtal för viss tid.

15

Prövotid

Prövotidens maximala längd är sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden på grund av arbetsförmåga eller familjeledighet har varit frånvarande från arbetet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period om 30 kalenderdagar som ingått i respektive period av arbetsförmåga eller familjeledighet. Arbetstagaren underrättas om förlängningen innan prövotiden går ut.



I ett arbetsavtal för viss tid får prövotiden inklusive förlängningar vara högst hälften av avtalets längd, dock inte mer än sex månader.



Under prövotiden kan du och arbetsgivaren häva avtalet genast. Arbetsavtalet får dock inte hävas på grunder som är osakliga eller diskriminerande med tanke på prövotidens syfte.

16

Lön

- Ingen minimilön i lagstiftningen i Finland, kollektivavtalen kan dock ha bestämmelser
 - En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade
-

17

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

- Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.
 - I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.
 - Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen. Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män
-

18

Förbud mot diskriminering

I grundlagen fastslås att människorna är lika inför lagen och att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp eller någon annan orsak som hänför sig till hans eller hennes person. Särskilt föreskrivs i grundlagen att jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet ska främjas i synnerhet då det gäller att bestämma löner och andra anställningsvillkor (GrL 6 §).

Om förbud mot diskriminering stadgas närmare i jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och arbetsavtalslagen. Skyddet mot diskriminering har stöd också i EU-rätten

19

Unga arbetstagare



- Lagen om unga arbetstagare tillämpas på personer under 18 år i anställningsförhållande
- Den som har fyllt 15 år och vars grundläggande utbildning har avslutats på det sätt som föreskrivs i lag får anställas i arbete
- Dessutom får den som har fyllt 14 år eller som under kalenderåret uppnår denna ålder anställas i sådant lätt arbete som inte inverkar skadligt på hans hälsa, utveckling eller skolgång
 - 1) under skolornas ferier för högst hälften av tiden för den ferie som han har vid ifrågavarande tidpunkt, samt
 - 2) under pågående skolarbete tillfälligt eller annars för en kortvarig arbetsprestation.

20

Unga arbetstagare - arbetsavtal

- Den som har fyllt 15 år får som arbetstagare själv ingå samt säga upp och häva arbetsavtal. I fråga om den som inte har fyllt 15 år kan vårdnadshavaren ingå arbetsavtal på den ungas vägnar eller ge den unga tillstånd att själv ingå avtalet.
 - Vårdnadshavaren har rätt att häva en ung arbetstagares arbetsavtal, om det är nödvändigt med hänsyn till den ungas uppfostran, utveckling eller hälsa.
 - Arbetsgivaren skall på en ung arbetstagares eller dennes vårdnadshavares begäran innan avtal ingås förete den unga arbetstagaren en skriftlig utredning om villkoren i arbetsförhållandet, om avtalet inte ingås skriftligen
-

21

Ungas arbetstid

- Arbetsgivaren får **heltidsanställa** en ung person som har fyllt 15 år och som har avlagt grundläggande utbildning (årskurs 9), och
 - en person som inte avlagt grundläggande utbildning det kalenderår då personen fyller 17 år.
 - Den dagliga arbetstiden för en arbetstagare som avlägger grundläggande utbildning får vara högst sju timmar under skolans lediga dagar och två timmar under skoldagarna.
 - Skoldagen och den dagliga arbetstiden får inte överstiga åtta timmar och arbetstiden per vecka får inte överstiga 12 timmar.
 - Arbetstiden för en ung arbetstagare får inte överstiga nio timmar i dygnet eller 48 timmar i veckan
-

22

Unga arbetstagare

- Arbetsgivaren skall även föra en förteckning över de unga arbetstagare som har anställts tills vidare eller för minst två månader eller som har varit i arbete i två månader.
 - Även bestämmelser om t.ex. när på dygnet arbetstiden ska förläggas, övertidsarbete, vilotider etc., som varierar beroende på arbetstagarens ålder
 - Skäl att bekanta sig ordentligt med lagstiftningen då man har unga arbetstagare
 - Inom 4H utarbetas 4H trygghetsanvisning som innehåller riktlinjer för exempelvis begäran av straffregisterutdrag
-

23

Unga arbetstagare - lön

Om lön avtalas i arbetsavtalet. I kollektivavtal kan det finnas branschspecifika bestämmelser om minimilöner för unga arbetstagare. Unga arbetstagares löner är i genomsnitt 70–90 procent av den lägsta tabellönen.

I samband med lönebetalning ska arbetsgivaren alltid ge löneuträkning. Separata ersättningar eller tillägg (t.ex. kvällstillägg, ersättning för söndagsarbete och semesterersättning) får inte ingå i grundlönen utan ska betalas utöver den och specificeras i löneuträkningen.

24

Arbetstid

Arbetstid 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.

25

Arbetstid

- Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.
- Arbetstiden per vecka får dock ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod av högst 52 veckor, utan att den ordinarie dagliga arbetstiden på åtta timmar överskrids.
- Den ordinarie arbetstiden får ordnas i form av skiftarbete.
- Arbetstidsbank: en bank för arbetstid och ledig tid, där arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås.

26

Flexetid

- Arbetsgivaren och arbetstagaren får ingå avtal om flexibel arbetstid (*flexetid*), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid
 - Vid flexetid får den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 40 timmar i genomsnitt under en period av fyra månader och den får överskridas eller underskridas inom ramen för flexgränserna. När uppföljningsperioden löper ut får överskridningarna sammanlagt uppgå till högst 60 timmar och underskridningarna sammanlagt till högst 20 timmar.
-

27

Övertidsarbete

- När allmän arbetstid iakttas är övertidsarbete per dygn arbete som överstiger åtta timmar om dygnet. Övertidsarbete per vecka är arbete som överstiger 40 timmar i veckan utan att vara övertidsarbete per dygn.
 - För övertidsarbete förutsätts arbetsgivarens initiativ.
 - Övertidsarbete förutsätter också att arbetstagaren samtycker till det.
 - Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader.
-

28

Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som utförs **utöver den avtalade arbetstiden** och som **inte överskrider den lagstadgade ordinarie arbetstiden**.

Övertidsarbete är arbete som överskrider den maximala ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen.

Utförande av mer- och övertidsarbete förutsätter alltid arbetsgivarens initiativ och samtycke. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren få arbetstagarens samtycke till utförande av mer- och övertidsarbete.

Mertidsarbete kan avtalas redan i samband med upprättande av arbetsavtal, då arbetstagaren åtar sig att utföra mertidsarbete när arbetsgivaren så bestämmer.

29

Mertidsarbete

Mertidsarbete ersätts enligt lönen för ordinarie arbetstid, om inte annat särskilt avtalats om utbetalning av förhöjd lön. Kollektivavtal kan innehålla från lagen avvikande bestämmelser om ersättning av mertidsarbete.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan sinsemellan avtala om att ersättningen för mertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet, som arbetstagaren tar ut under sin ordinarie arbetstid. Ersättningen kan enligt avtal bytas mot ledighet antingen helt eller delvis. Ledigheten ska ges inom sex månader från utförandet av mertidsarbetet, såvida arbetstagaren och arbetsgivaren inte avtalar om annat.

30

Lön för övertids- och söndagsarbete

- För övertidsarbete per dygn ska lönen för de första två arbetstimmarna 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.
- För söndagsarbete ska lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska för det också betalas en övertidsersättning som bestäms enligt ovan och som beräknas på den lön som arbetstagaren får för ordinarie arbetstid.



31

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 förläggas i början eller i slutet av arbetsdagen.
- Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare rast som dock ska vara minst en halv timme.
- Om arbetstiden överstiger 10 timmar om dygnet, har arbetstagaren dessutom rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.
- Dygnsvila, veckovila

32

Semester

- Lagstadgat i semesterlagen hur man tjänar ihop till semester. Ofta finns även bestämmelser i kollektivavtal
- Enligt semesterlagen tjänar en arbetstagare in två dagar för varje månad som arbetstagaren är i arbete då anställningen varat i under ett år, och 2,5 dagar per månad, då anställningen varat i mer än ett år.
- Full semesterrätt enligt semesterlagen är sammanlagt 4 veckor semester sommaren och en vecka semester på vintern.
- En arbetstagare kan ha rätt till en längre semester med lön, om detta avtalats i arbetsavtalet eller i kollektivavtalet

33

Semester forts.

- Som full kvalifikationsmånad anses en sådan kalendermånad för vilken arbetstagaren har minst 14 arbetade dagar
- Om arbetstagaren enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad som innefattar 14 arbetade dagar, eller om endast en del av kalendermånaderna innefattar 14 arbetade dagar, anses som en full kvalifikationsmånad en kalendermånad för vilken arbetstagaren har arbetat minst 35 timmar
- Likställd med arbetad tid anses sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön till arbetstagaren.

34

Arbetstagares rätt till ledighet

- En arbetstagare som enligt avtal arbetar färre än 14 dagar eller 35 timmar varje kalendermånad är under anställningsförhållandets fortgång, när han eller hon så önskar, berättigad till ledighet under två vardagar för varje kalendermånad under vilken han eller hon har varit anställd. Semesterersättning skall betalas för ledigheten.
 - En arbetstagare som har arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid är, när arbetstagaren så önskar, berättigad till ledighet under en tid som motsvarar den semester som fastställs med stöd av semesterlagen, till den del semester inte har tagits ut.
-

35

Semesterersättning

Semesterersättning under anställningsförhållandet:

En arbetstagare som arbetar färre än 14 dagar eller 35 h/månad har rätt till en semesterersättning som är 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av lönen

Semesterersättning efter anställningsförhållandet:

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semester få semesterersättning för den tid för vilken han eller hon fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning

36

Arbetarskydd

Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt:

Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar



37

Arbetarskydd

Arbetsgivaren skall planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena. I mån av möjlighet ska följande principer iakttas:

- 1) uppkomsten av risker och olägenheter förhindras
- 2) risker och olägenheter undanröjs eller, om detta inte är möjligt, ersätts med sådant som är mindre farligt eller skadligt
- 3) gemensamma arbetarskyddsåtgärder prioriteras framför individriktade skyddsåtgärder, och
- 4) teknikens utveckling och utvecklingen av andra tillgängliga metoder beaktas.

38

Verksamhetsprogram för arbetarskyddet

- Arbetsgivaren skall för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga ha ett **program som omfattar behoven av att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön** (verksamhetsprogram för arbetarskyddet).
- De mål för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetsförmågan som finns i verksamhetsprogrammet skall beaktas vid utvecklandet av arbetsplatsen och i planeringen, och de skall behandlas tillsammans med arbetstagarna eller företrädare för dem.
- Arbetsgivaren kan utarbeta programmet på det sätt som är lämpligast med tanke på arbetsplatsens arbetarskyddsbehov. Som hjälp kan arbetsgivaren till exempel använda arbetarskyddsförvaltningens eller Arbetarskyddscentralens mallar.

39

Arbetsgivarens skyldigheter - arbetarskydd



Utreda och bedöma riskerna i arbetet



Planering av arbetsmiljön och arbetet



Undervisning och handledning för arbetstagarna



Tillhandahållande av personlig skyddsutrustning och hjälpmedel



Samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare

40

Arbetstagarens skyldigheter - arbetarskydd

Arbetstagarna skall iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar.

Arbetstagarna skall även i övrigt iaktta ordning, renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter

Varje arbetstagare skall även i sitt arbete i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

Arbetstagaren skall undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

41

Arbetsgivarens skyldigheter-sammanfattning



42

Arbetstagarens skyldigheter

Utföra arbetet

Lojalitet gentemot arbetsgivare och andra anställda

Arbetarskyddet

”Lydnadsplikt”

Företagshemligheter

43

Permittering

Arbetsgivaren får permittera arbetstagare endast på två grunder:

- Arbetstagare får permitteras när arbetsgivaren har ekonomiska eller produktionsmässiga grunder att säga upp arbetsavtalet. Om arbetet har minskat väsentligt och permanent och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete eller utbildning kan arbetsgivaren permittera arbetstagaren tills vidare.
 - Arbetstagaren kan också permitteras om arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete eller utbildning. Arbetet anses ha minskat tillfälligt när arbetet och förutsättningarna att ordna arbete om situationen varar högst 90 dagar. Då permitteras arbetstagaren för viss tid.
-

44

Permittering

Huvudregeln är att en arbetsgivare **inte** får anställa ny personal för uppgifter som permitterad personal skulle kunna utföra. Enligt finsk rättspraxis och juridisk litteratur innebär detta att en arbetsgivare som har permitterat personal inte får kringgå deras återanställningsrätt genom att nyanställa någon annan för samma arbetsuppgifter.

45

Permittering forts.

Nyanställning kan anses vara tillåten om:

- Den nya anställda utför arbetsuppgifter som skiljer sig från de permitterades arbetsuppgifter.
 - Det rör sig om en tidsbunden anställning som inte kan utföras av en permitterad arbetstagare (t.ex. specialkompetens som de permitterade saknar).
 - Nyanställningen är en del av en planerad verksamhetsförändring som beslutades innan permitteringsbehovet uppstod.
-

46

Upphörande av arbetsavtal

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom en uppsägning som skall delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, skall i stället sex månaders uppsägningstid iakttas.

47

Uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall **arbetsgivaren** iakttä följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
 - 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
 - 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
 - 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst tolv år,
 - 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år.
-

48

Uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall **arbetstagaren** iaktta följande uppsägningstider:

1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,

2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

49

Uppsägningsgrunder

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.

50

Uppsägning

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall efter att ha hört arbetstagaren före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

51

Uppsägningsgrunder

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

52

Hävning av arbetsavtal

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar

53

Brott mot lagstiftningen

- Om man bryter mot lagstiftningen kan man göra sig skyldig till förseelser eller brott enligt strafflagen
- Därför är det väldigt viktigt att känna till bestämmelserna då man fungerar i en arbetsgivarroll
- Nyttiga länkar:
- www.finlex.fi
- www.tyosuojelu.fi

54

TACK!



55



Hanna Stenholm
Vicehäradshövding

✉ hanna@hannastenholm.fi
☎ +358 (0)40 041 3995



Maria Mickelsson
Vicehäradshövding

✉ maria@hannastenholm.fi
☎ +358 (0)40 0412996



Yasmine Hedman
Politcies magister

✉ yasmine@hannastenholm.fi
☎ +358 (0)40 624 0962



Ann-Christine Ingves
Rättsnotarie

✉ ann-christine@hannastenholm.fi
☎ +358 (0)40 041 1126



Pia-Maria Sillanpää
Vicehäradshövding

✉ Pia-maria@hannastenholm.fi
☎ +358 40 129 3309

www.hannastenholm.fi

Tidsbokning: 040 624 0962

56

Frågor?

