

SAMMANDRAG AV MINIMIARBETSVILLKOREN FÖR UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE INOM TEKNOLOGIINDUSTRIN

Denna anvisning är avsedd för utländska företag inom teknologiindustrin och deras anställda, som kommer för att arbeta i Finland, på vilka lagen om utstationerade arbetstagare ska tillämpas. Lagen grundar sig på EU:s direktiv. Det finns tre typer av utstationerade arbetstagare:

- 1) arbetstagare hos ett utländskt underleverantörsföretag (underleverans)
- 2) arbetstagare, som utstationeras på en arbetsplats eller i ett företag som ingår i samma företagsgrupp (utlandskommendering)
- 3) arbetstagare hos ett utländskt företag som hyr ut arbetskraft (hyrd arbetstagare).

Anvisningen kan även gagna de företag som beställer arbetet samt de myndigheter som övervakar företagshälsa- och arbetarskyddsfrågor.

Anvisningen behandlar de centrala bestämmelserna för avlöning, arbetstid och semester inom teknologiindustrin. Genom att följa denna anvisning kan arbetsgivarna och arbetstagarna försäkra sig om att lönen och arbetstiden uppfyller de lagstadgade minimikraven i Finland.

Denna anvisning är inte ett kollektivavtal eller en del av ett kollektivavtal. De exakta föreskrifterna finns i kollektivavtalet och lagstiftningen. I slutet av anvisningen finns länkar till kollektivavtalet och den centrala lagstiftningen.

ARBETSTID

Den regelbundna arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar i veckan. Arbetsveckan inleds på måndag.

Arbetstiden kan ordnas som genomsnittlig arbetstid genom att ett avtal bevisligen ingås, helst skriftligen, om den maximala regelbundna arbetstiden per dygn och per vecka. Arbetstiden ska utjämnas till högst 40 timmar per vecka under en utjämningsperiod om 52 veckor eller, då anställningsförhållandet är kortare än detta, under anställningsförhållandet. Ett arbetstidssystem, det vill säga en plan för disposition av arbetstiden, bör upprättas över utjämnningen av arbetstiden och arbetstiden ska utjämnas under den period systemet gäller. Av arbetstidssystemet framgår tidpunkten då den regelbundna arbetstiden börjar och slutar samt viloperioderna.

Genom att använda genomsnittligt antal timmar är det alltså möjligt att arbeta flera timmar under en vecka, till exempel göra en sex dagar lång arbetsvecka, och på motsvarande sätt hålla en längre ledighet i hemlandet, då arbetstiden jämnas ut. Förutsättningen är att ett avtal finns om detta, att ett arbetstidssystem görs upp och att arbetsgivaren har arbetstidsbokföring samt att viloperioderna följs.

Om arbetstiden inte jämnas ut till ett genomsnitt på det ovan beskrivna sättet, ska övertidsersättning utbetalas för de arbetstimmar som överskrider den regelbundna arbetstiden. För de två första timmarna som överskrider den dagliga, regelbundna arbetstiden betalas lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %. För övertidsarbete som överskrider den regelbundna arbetstiden och utförs på en ledig dag betalas med 50 % förhöjd lön för de första 8 timmarna och därefter med 100 % förhöjd lön för övertid utförd under samma arbetsvecka. Högst 250 timmar övertid är tillåten under ett kalenderår.

Arbetstagarna ska få en oavbruten dygnsvila på 11 timmar mellan arbetspassen. Arbetstagarna ska få en oavbruten veckovila på 35 timmar. Om arbetstagaren arbetar under veckovilan ska en lön förhöjd med 100 % utöver den nämnda övertidsersättningen betalas till arbetstagaren och dessutom ska arbetstagaren få motsvarande ledighet i ett senare skede.

Följande söckenhelger som infaller från måndag till fredag är lediga dagar och för dem ska 8 timmars lön utbetalas till en arbetstagare som får timlön:

- nyårsdagen (1 januari)
- trettondagen (6 januari)
- långfredag
- annandag påsk
- första maj (1 maj)
- Kristi himmelfärdsdagen
- midsommarafton
- självständighetsdagen (6 december)
- julafton, juldagen och annandag jul (24, 25 och 26 december)

Arbete som utförs på söndagar och helger ska ersättas med ett söndagstillägg på 100 %.

Arbetstagare som arbetar 40 timmar per vecka ska årligen få 100 timmar (12,5 dagar) ledigt (ledighet för utjämning av arbetstiden), om kommenderingen varar hela kalenderåret. Denna ledighet eller söckenhelger kan inte användas för utjämning av den genomsnittliga arbetstiden. Till en arbetstagare med timlön betalas lönen för dessa lediga dagar antingen som ett 6,3 % stort tillägg för utjämning av arbetstiden för varje arbetad arbetstimme eller genom utbetalning av lön för 8 timmar dessa lediga dagar. För en arbetstagare med månadslön ingår tillägget för utjämning av arbetstiden i månadslönen.

Arbetsgivaren bör ha en arbetstidsbokföring över utförda arbetstimmar.

Tilläggsuppgifter om arbetstidsbokföringen finns på:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingtime>

LÖN

Enligt kollektivavtalet består arbetstagarens minimilön av en arbetsbetingad del, som fastställs utgående från hur krävande arbetet är och en personlig lönedel, som fastställs utgående från arbetstagarens kompetens.

Den arbetsbetingade delen av lönen (tabellönen i kollektivavtalet) fastställs utgående från hur krävande de arbeten är som arbetstagaren utför.

Arbetenas svårighetsgrad kan värderas enligt en grov indelning. Arbetena värderas enligt svårighetsgrad på basis av följande definitioner:

I Arbeten som förutsätter relativt kort praktisk erfarenhet och normalt ansvar och som utförs i vanliga arbetsutrymmen.

II Arbeten som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar för arbetets fortskridande, samt arbeten som utförs under svåra förhållanden och som kräver relativt kort erfarenhet.

III Arbeten som förutsätter mångsidig och god yrkeskunnighet och stort ansvar för arbetets fortskridande. Arbeten som kräver god yrkeskunnighet och tämligen stort ansvar och som utförs under relativt svåra arbetsförhållanden. Till denna grupp hör även arbeten som utförs under svåra förhållanden och som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar.

Om beställarföretaget använder gruppering enligt arbetets svårighetsgrad (inhyrd arbetskraft) kan det företag som hyr ut arbetskraften utnyttja det beställande företagets definitioner av hur krävande arbetet är.

Den personliga lönedelen ska fastställas senast inom fyra månader från det att anställningsförhållandet inleddes. Till sin storlek är den personliga lönedelen minst 3 % och högst 25 % av den arbetsbetingade lönedelen.

Lönen kan fastställas per timme eller per månad.

För skiftesarbete ska tillägg för kvälls- och nattskift betalas.

TILLÄMPNING AV BESTÄMMELSERNA OM RESOR I KOLLEKTIVAVTALET

Bestämmelserna om resor i kollektivavtalet tillämpas inte på utstationerade arbetstagare, såvida den utstationerade arbetstagaren inte tillfälligt arbetar på en annan arbetsplats i Finland.

SEMESTER

Enligt den finländska semesterlagen tjänar arbetstagare under den tid de arbetar i Finland in 2 dagar (om anställningsförhållandet har varat under ett år) eller 2,5 dagar (om anställningsförhållandet har varat över ett år) avlönad semester för varje kalendermånad de har arbetat. Av den semester som har intjänats i slutet av mars respektive år ska sommarsemesteren (24 semesterdagar, det vill säga fyra veckor) ges under semesterperioden maj-september. Som semesterdagar räknas alla övriga dagar utom söndagar och helgdagar. Vintersemesteren (den del som överskrider 24 semesterdagar) ska ges i oktober – april. Ett avtal om senareläggning av semesteren kan ingås med arbetstagaren.

Utöver semesterlönen betalas 50 % av semesterlönen som semesterpenning. Då anställningsförhållandet upphör ska en semesterersättning som motsvarar den utnyttjade semesteren utbetalas.

Tilläggsuppgifter om semesteren: www.tyosuojelu.fi/fi/holidays

ARBETARSKYDD

Arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård tillämpas på utstationerade arbetstagare. Arbetsgivaren bör teckna en olycksfallsförsäkring, som täcker arbetsolyckor, för arbetstagarna.

TILLÄGGSUPPGIFTER

Kollektivavtalet i sin helhet finns på följande webbadress:

<http://www.teknologiateollisuus.fi/fi/tyomarkkina-asiat/tyoehtosopimukset.html>

Länk till lagen om utstationerade arbetstagare:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=posted%20workers>

Länk till EU:s direktiv om utstationering av arbetstagare:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:EN:HTML>

Länk till arbetarskyddslagen:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=health%20and%20safety>