

## TEMA

### GÅRDEN SOM ARBETSGIVARE

#### Landsbygdsföretagaren som arbetsgivare

Sakkunnig, JM, Kristel Nybondas  
Landsbygdens Arbetsgivareförbund (LAF)

*När en odlare eller landsbygdsföretagare fungerar som arbetsgivare ska de förpliktelser som arbetslagstiftningen och branschens kollektivavtal förutsätter beaktas. Det är en del av gårdsföretagets högklassiga verksamhet att sköta personalärendena väl. Företagaren bör då beakta åtminstone det följande som behandlas i den här artikeln.*

#### Minimikrav för anställningsförhållandet

Anställningsförhållandets villkor som tillämpas på arbetstagaren definieras i Kollektivavtalet för landsbygdsnäringsarna. Kollektivavtalets avtalsparter är Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket (tidigare Träförbundet). Det nuvarande kollektivavtalet är i kraft fram till 31.1.2020 vilket innebär att de nuvarande lönerna är i kraft t.o.m. 31.1.2019.

Kollektivavtalet är allmänt bindande, så de avtalsenliga minimikraven (t.ex. lön) ska iakttas i alla anställningsförhållanden.

Tilläggsinformation: arbetsgivareförbundet ([www.työnantajat.fi/sw](http://www.työnantajat.fi/sw)), allmänt bindande kollektivavtal ([www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)).



#### Skriftligt arbetsavtal

Med tanke på arbetsgivaren rekommenderas alltid ett skriftligt arbetsavtal.

Om man ändå ingår ett muntligt arbetsavtal som varar över en månad, ska arbetsgivaren på eget initiativ ge arbetstagaren en skriftlig utredning över anställningsförhållandets villkor i samband med den första löneutbetalningen. Om denna utredning inte ges kan man

få bötesstraff. Därför är det enklare att göra upp ett arbetsavtal med alla arbetstagare från första början

#### Arbetsavtalsvillkor

Man kan komma överens om en provotid som högst kan uppgå till sex månader endast i ett skriftligt arbetsavtal. I anställningsförhållanden som varar mindre än ett år får provotiden högst uppgå till hälften av anställningsförhållandets längd.



Uppgörande av ett tidsbestämt arbetsavtal förutsätter alltid en grundad anledning som ska antecknas i arbetsavtalet. Anledningen kan vara att arbetet är period- eller säsongbetonat, ett vikariat för en annan arbetstagare eller t.ex. ett byggprojekt. Om arbetsgivaren själv bara vill binda sig för en kortare tid ska detta också skrivas ut, t.ex. "arbetsavtal ingås som ett avtal på viss tid pga. arbetstagarens önskan". För övrigt avtalas i arbetsavtalet om lön, arbetstid och huvudsakliga arbetsuppgifter.

Veckoarbetstiden är speciellt viktig att definiera eftersom sjuklön och semesterlön räknas ut på basis av veckoarbetstiden.

Nollavtal är inte förbjudna, d.v.s. veckoarbetstiden antecknas som 0 – 40 timmar i veckan, men passar bäst timanställda som enbart kallas på jobb vid behov. En dylik arbetstagare är då deltidsanställd.

Aven naturaförmånerna och dess beskattningsvärde bör bestämmas, i själva avtalet räcker det oftast med en hänvisning till skattemyndighetens årliga direktiv.

#### Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortningens maximala mängd är 76 timmar betald ledighet per kalenderår då man avtalat om en 40 timmars arbetsvecka i arbetsavtalet eller då den faktiska utförda arbetsti-

den motsvarar 40 timmar i veckan. Ifall arbetstidsförkortningen via överenskommelse med arbetstagaren ersätts med ett penningtillägg, utgör ersättningen 4,2 % av lönen. Detta tillägg ska även synas i lönespecifikation, men inte inkluderas i timlönen.

#### Genomsnittlig ordinarie arbetstid

Om företagets produktionsbehov så kräver kan den ordinarie arbetstiden per vecka ordnas som genomsnittlig arbetstid. Beslutet om tillämpningen av detta arbetstidsarrangemang får fattas ensidigt av arbetsgivaren för de arbetstagares del som arbetar heltid, d.v.s. 40 timmar i veckan. Den or-

dinarie arbetstiden per dygn kan då variera mellan 4 – 10 timmar.

Arbets-skift som är tio (10) timmar långa kan kontinuerligt, 7 dagar under en vecka, tillämpas under högst två veckor, i fråga om sånings- och skördearbeten inom jordbruket dock under högst tre veckors tid. Därefter skall det under minst en vecka följa arbets-skift på högst åtta (8) timmar, eller så skall arbetstagen ges minst två fridagar för att arbetstiden skall jämnas ut.

Genom lokala överenskommelser, i detta fall behövs

alltså arbetstagens godkännande, kan arbetstiden per dygn enligt arbets-skiftsförteckningen vara 11 timmar i högst en vecka. Efter en period på en hel sju dagars arbetsvecka ska det i minst en veckas tid följa arbets-skift på högst åtta (8) timmar.

När den ena fridagen i veckan flyttas framåt, för att ges senare, ökar den veckans veckoarbetstid per vecka med antalet timmar i ett arbets-skift. Med arbetstagens samtycke kan också veckovilodagen flyttas så att den ges senare och veckoarbetstidens längd ökar då

med antalet timmar i två arbets-skift. I detta fall skall åtminstone den ena av de flyttade fridagarna ges inom två veckor. Detta innebär att man på förhand kan planera in maximalt en 77 timmars vecka, ifall arbetstagen gett sitt medgivande till användningen av 11 timmars arbets-skift och att även den andra fridagen får flyttas framåt.

Den ordinarie arbetstiden ska utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period på högst 52 veckor.

Om en genomsnittlig arbetstid tillämpas, måste arbetsgivaren utarbeta en arbetstidsplan som grundar sig på en 40-timmars arbetsvecka för en tid på maximalt 52 kalenderveckor eller för anställningsförhållandets längd ifall det gäller en säsongsarbetstagar. I arbetstidsplanen anges tidpunkten då tillämpningen av företagets arbetstidsarrangemang börjar och upphör. Om möjligt ska även längden på arbets-skiften per vecka för de olika perioderna framgå av planen.

En arbetstidsplan ska även upprättas för utjämnings-skiften eller -veckorna. Ändringar kan vid behov göras i arbetstidsplanen. Arbetstidsplanen bör delges till arbetstagen innan arbetstidsarrangemanget verkställs.



Arbets-skift som är tio timmar långa kan kontinuerligt, sju dagar under en vecka, tillämpas under högst två veckor, i fråga om sånings- och skördearbeten inom jordbruket dock under högst tre veckors tid.

För arbetsplatsen ska dessutom utarbetas en specifik arbets-skiftsförteckning, av vilken framgår längden på arbetstagens ordinarie arbets-skift för varje dag och vilket klockslag skiftet börjar. Arbets-skiftsförteckningen görs upp för en tid på minst fyra veckor, ifall det inte på grund av oregelbundenheten i det arbete som ska utföras är omöjligt. Arbets-skiftsförteckningen ska i alla fall göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

Arbets-skiftsförteckningen ska i god tid ges till arbetstagen för kännedom. Om inte annat avtalas på arbetsplatsen ska den delges ar-

betstagen senast fyra dagar innan den arbetsperiod inleds som förteckningen gäller.

Arbetstiderna enligt arbets-skiftsförteckningen kan på grund av produktionsbehov eller övriga skäl (till exempel väderförhållanden) ändras på ett sätt som man lokalt kommer överens om. Ändringsbehovet kan föreslås av arbetsgivaren eller av arbetstagen.

Om man för arbetsplatsen inte utarbetat en arbetstidsplan och en arbets-skiftsförteckning, anses den ordinarie maximiarbetstiden vid uträkning av eventuell

övertidsarbete, som ska betalas med förhöjd lön, vara åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Man kan med andra ord inte jämna ut arbetstiden timme för timme an efter man arbetar, utan utjämnningen bör planeras på förhand.

### Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses ett system som är baserat på frivillighet, dit man kan flytta olika sorters ledigheter baserade på lag eller kollektivavtal för att hållas senare eller ordinarie arbetstid som ska utföras senare. Arbetstidsbanken kan gälla



arbetstagare som har en anställning tills vidare eller en anställning på viss tid för minst sex månader.

Även deltidsanställda kan ha en arbetstidsbank, men utjämningsstimmar enligt genomsnittlig ordinarie arbetstid får endast flyttas till banken för arbetstages del som arbetar heltid, dvs. 40 timmar i veckan. Avtal om arbetstidsbank ska ingås skriftligt.

Det högsta och lägsta antalet timmar i arbetstidsbanken avtalas lokalt. Vid månadslön eller då lön baserad på en veckoarbetstid på i medeltal 40 timmar betalas till timavlönad arbetstagare, kan minussaldot för antalet arbetstimmar som överförts till arbetstidsbanken vara högst 172 timmar.

Arbetsgivaren bör alltid se till att utjämningsledighet för ordinarie arbetstid ges inom

högst 52 veckor, de övriga ledigheterna med lön förlorar sitt ursprung då de flyttas till arbetstidsbanken och kan tas ut eller ges senare än under en 52 veckors period.

### Arbetsgivarens arbetskyddsansvar

Arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetstagarens hälsa och säkerhet på arbetsplatsen definieras i arbetarskyddslagen.

## SYSTEM MED ARBETSTIDSBANK

### Avtal om arbetstidsbank ingås skriftligt. Då avtalet ingås ska parterna komma överens om:

- vilka ledigheter som kan sparas och på vilka villkor
- det maximala antalet timmar som kan sparas eller lånas som ledighet
- när och i vilka situationer ledigheter kan och inte kan tas
- när och i vilka situationer överenskomna ledigheter kan flyttas eller avbrytas
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid
- på vilket sätt arbetstagaren kan kontrollera arbetstidsbankens saldo

### Parterna kan överenskomma om att till arbetstidsbanken överföra:

- utjämningsledigheten för den genomsnittliga arbetstiden
- veckans andra fridag (lördag)
- ledighet för arbetstidsförkortning
- övertidsersättning som ges som ledighet (grund- och förhöjningsdel)
- förhöjningsdel för söndagsarbete som ges i form av ledighet
- semesterpenning som byts ut mot ledighet
- i enlighet med semesterlagen sparad semester
- arbetstimmar som baseras på den genomsnittliga ordinarie arbetstiden



Arbetstagaren ska skolas in i förhållandena på arbetsplatsen och i arbetsuppgifterna, när anställningsförhållandet inleds. I samband med inskolningen och handledningen bör arbetsgivaren försäkra sig om att arbetet kan utföras på ett tryggt sätt.

Det ska finnas ett av arbetsgivaren uppgjort verksamhetsprogram för arbetarskyddet på alla arbetsplatser, som bl.a. omfattar behoven av utveckling av arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska dessutom utföra en bedömning av arbetsplatsens riskfaktorer, och av dem förorsakade risker för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Vid behov ska arbetsgivaren använda utomstående sakkunskap för ändamålet.

Arbetsgivaren ska utse en representant till arbetarskyddschef, med tanke på arbetsplatsens arbetarskyddssamarbete. På små arbetsplatser fungerar arbetsgivaren själv som arbetarskyddschef.

Om man har unga, under 18-åriga arbetstagare, i anställningsförhållande ska arbetsgivaren beakta de gällande arbetarskyddsbestämmelserna. För unga arbetstagare finns det i lagstiftningen definierat för unga lämpliga, farliga samt förbjudna arbeten.



Bild: Pixabay.com

Tilläggsinformation: arbetarskyddsmyndigheterna ([www.tyosuojelu.fi/se](http://www.tyosuojelu.fi/se)), arbetarskyddscentralen ([www.ttk.fi/sv](http://www.ttk.fi/sv)).

### Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska ordna företagshälsovård för sina anställda i allt arbete som omfattas av arbetarskyddslagen.

Arbetsgivaren kan ingå avtal gällande företagshälsovård med en hälsocentral, läkarstation eller privat läkare. FPA ersätter till arbetsgivaren 50–60 % av företagshälsovårdens godkända kostnader.

Tilläggsinformation: arbetarskyddsmyndigheterna ([www.tyosuojelu.fi/se](http://www.tyosuojelu.fi/se)) och FPA ([www.kela.fi/web/sv](http://www.kela.fi/web/sv)).



Bild: Pixabay.com



Bild: ScanStockPhoto.com

## Utländska arbetstagare

Före anställningsförhållandet träder i kraft måste arbetsgivaren försäkra sig om att den utländska personen har rätt att arbeta i Finland (innehar arbetstagares up-

pehållstillstånd, säsongsintyg eller säsongsvisum) eller att arbetstagaren inte behöver något tillstånd.

Arbetstagare som kommer annanstans än från EU/EES-området omfattas av kravet på uppehållstillstånd

förutom för personer som kommer för kortare tid eller under högst 9 månader. De omfattas av säsongsarbetslagen och ansöker om säsongsintyg eller säsongsuppehållstillstånd beroende på anställningen längd.

På utländska arbetstagare tillämpas samma minimikrav på anställningsförhållandet som för finska arbetstagare.

Tilläggsinformation: migrationsverket ([www.migri.fi](http://www.migri.fi)), arbetskraftsförvaltningen ([www.te-tjanster.fi/te/sv](http://www.te-tjanster.fi/te/sv)), rekrytering inom EU-området (<https://ec.europa.eu/eures/eures/public/sv/employers-dashboard>).

## Användning av hyrd arbetskraft

Om landsbygdsföretaget fungerar i bolagsform och använder hyrd arbetskraft ska arbetsgivaren beakta beställarens utredningskyldighet enligt beställaransvarslagen. Beställaren ska an hålla om bl.a. en utredning över de arbetsvillkor som tillämpas på hyrda arbetstagare av det företag som erbjuder arbetskraft.

Finska arbetsvillkor tillämpas på utländska hyrda arbetstagare. Företaget som erbjuder arbetskraften är ansvarig för att villkoren iaktas.

Tilläggsinformation: arbetarskyddsmyndigheterna ([www.tyosuojelu.fi/se](http://www.tyosuojelu.fi/se)).



Bild: Pixabay.com

## Lagstadgade socialförsäkringsavgifter 2018

De lagstadgade socialförsäkringsavgifterna beräknas på basis av den lön som underställs förskottsinnehållning. Avgifterna uppdateras vanligtvis årligen.

AVGIFTER 2018	ARBETSGIVARENS AVGIFT	ARBETSTAGARENS AVGIFT
Sjukförsäkring (16 - 67-åringar)	0,86 %	-
Arbetspensionsförsäkring (ArPL)		
- tillfällig arbetsgivare	25,30 %	-
- avtalsarbetsgivare	25,30 %	-
- arbetstagarens ArPL-avgift		
17 - 52-åringar	-	6,35 %
53 - 67-åringar	-	7,85 %
63-åringar och uppåt	-	6,35 %
Arbetslöshetsförsäkring	0,65 %	1,90 %
Grupplivförsäkring	0,07 %	-
Olycksfallsförsäkringen är försäkringsbolagsspecifik		

- Arbetsgivaren skall innehålla ovan nämnda arbetstagarens andelar (6,35 % + 1,90 % eller 7,85 % + 1,90 %) i samband med varje löneutbetalning.
- I MinSkatt på skatteförvaltningens webbsidor är det möjligt att på eget initiativ deklarerat skatter och betala dem via nätbanken ([www.vero.fi](http://www.vero.fi))

## Företagare på landsbygden

Landsbygdens Arbetsgivareförbund bevakar Dina intressen som arbetsgivare och ger råd i arbetslivets "paragrafdjungle".

Både företagare som kontinuerligt fungerar som arbetsgivare och företagare med säsongmässig arbetskraft är välkomna som medlemmar i LAF.

### LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Annegatan 31-33 C 48 00100 Helsingfors  
Tfn (09) 7250 4500 Fax (09) 7250 4511

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