



# Arbetstimmarnas övre gräns är också för visstidsanställningar

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarens arbetstid inte överskrider den tillåtna maximimängden. Detta gäller även visstidsanställningar. Den genomsnittliga arbetstiden får inte överskrida 48 timmar i veckan under utjämningsperioden. Vid korta anställningsförhållanden räknas detta i förhållande till arbetsförhållandets längd.

Den maximala arbetstiden sätter en övre gräns för den totala arbetstiden. I den räknas alla utförda arbetstimmar, oavsett om de är ordinarie arbetstid, mertidsarbete eller övertidsarbete.

Arbetsgivaren ska aktivt och systematiskt följa upp arbetstiden hos sina anställda. I arbetstidsbokföringen ska endast faktiska utförda arbetstimmar antecknas. Arbetstidsbokföringen och lönebokföringen ska hållas åtskild från varandra.

**Arbetsgivaren ska aktivt följa upp att den maximala arbetstiden inte överskrids.**

Syftet med bestämmelsen om maximal arbetstid är att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa.

För långa arbetstider kan orsaka skadlig belastning på hälsan samt öka olycksriskerna. Brott mot bestämmelsen är en straffbar gärning.

Begränsningen av den maximala arbetstiden gäller alla arbetstidsarrangemang, det vill säga allmän arbetstid, periodarbetstid, flexitid och utökad flexitid.



Jeppe Gustafsson/Shutterstock



Anu Pynnönen

## Vad är utjämningsperioder?

Huvudregeln i arbetstidslagen är att arbetstagarens arbetstid, inklusive övertidsarbete, inte får överstiga 48 timmar i veckan under en fyra månaders tidsperiod. Dessa fyra månaders utjämningsperioder ska granskas som självständiga och separata tidsperioder.

Genom riksomfattande kollektivavtal kan det avtalas om att utjämningsperioden förlängs till 6 eller 12 månader. Kontrollera rätt utjämningsperiod i kollektivavtalet för den egna branschen.

Om man tillämpar periodarbetstid på arbetsplatsen bör man beakta att utjämningsperioden för periodarbete är en annan sak än utjämningsperioden för den maximala arbetstiden. Lagen tar inte ställning till att beakta perioder av periodarbete vid uträkning av den maximala arbetstiden.



## Så här räknar du ut den maximala arbetstiden i en visstidsanställning

När det gäller visstidsanställda ska uppföljningen inledas från och med början av anställningsförhållandet.

Om man har avtalat om att anställningsförhållandet är kortare än utjämningsperioden som iakttas (4, 6 eller 12 månader), ska den maximala arbetstiden ställas i proportion till anställningsförhållandets längd. Med andra ord granskas den maximala arbetstiden enligt längden på arbetsavtalsperioden.

### Exempel

Anställningsförhållandets längd har avtalats till sex veckor. Arbetsgivaren ska se till att arbetstiden inte överskrider genomsnittet på 48 timmar per vecka under utjämningsperioden, som i detta fall är sex veckor.

Arbetstagaren arbetar sammanlagt 285 timmar under denna tid. Den genomsnittliga arbetstiden räknas genom att dividera den totala arbetstiden med sex, dvs.  $285 \text{ timmar} : 6 = 47,5 \text{ h}$ .

Den genomsnittliga arbetstiden överskrider inte det maximala antalet.

Vad händer om ett tidsbundet arbetsförhållande skulle upphöra oförutsägbart och överraskande innan utjämningsperioden löper ut? Arbetsgivaren har planerat arbetstiden under förutsättning att anställningsförhållandet fortsätter enligt överenskommelse och att arbetstiden utjämnas under granskningsperioden.

I dessa situationer är det inte möjligt att genomföra utjämnningen på det sätt som anges ovan. Arbetstiden ska dock utjämnas innan anställningsförhållandet upphör, till exempel under uppsägningstiden om det är möjligt.

Dessutom ska man i dessa fall beakta arbets-tidslagen och bestämmelserna i kollektivavtalet om ersättning av arbetstimmar.

## Verktyg för uppföljning av maximal arbetstid

Vid uppföljningen av den maximala arbetstiden kan du ta hjälp av till exempel det enkla Excel-verktyget nedan.

> Ladda ner [Uppföljningsverktyget för maximal arbetstid \(Excel, på finska\)](#).



> Anvisningar för att använda verktyget hittar du i [videon \(Youtube, på finska\)](#).



## Kom ihåg vilotiderna!

Vid beräkning av den maximala arbetstiden är den minsta enheten som granskas en vecka. Beräkningsregeln begränsar inte arbetsskiftets längd eller mängden overtidsarbete i kortare anställningsförhållanden.

Även i detta fall ska man dock komma ihåg dygns- och veckovilotiderna enligt arbetstidslagen och kollektivavtalet.

## Mer information

> [Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi: Anställningsförhållande: Maximal arbetstid](#)



> [Arbetskyddsmyndigheternas telefonrådgivning betjänar på numret 0295 016 620. Tyosuojelu.fi/telefonradgivning](#)

