FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

2005 Utgiven i Helsingfors den 23 mars 2005 **Nr 162—166**

INNEHÅLL

Nr Sidan
162 Semesterlag 591
163 Lag om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare 602
164 Lag om ändring av 23 § i arbetstidslagen 603
165 Lag om ändring av 14 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen 604
166 Statsrådets förordning om statsunderstöd till riksomfattande djurskyddsorganisationer 605

Nr 162

Semesterlag

Given i Helsingfors den 18 mars 2005

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på arbete som utförs i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande, om inte något annat föreskrivs.

Vad som i denna lag bestäms om arbetstagare tillämpas även på tjänstemän och tjänsteinnehavare. Vad som bestäms om kollektivavtal tillämpas på motsvarande sätt på tjänstekollektivavtal.

Vad som i 6 § 2 mom., 8 § 2 mom., 10 § 3 och 4 mom. samt 11 § 1 och 3 mom. bestäms om arbetsavtal tillämpas också på sådana arrangemang genom vilka arbetstiden fastställs för tjänstemän och tjänsteinnehavare.

2 §

Begränsningar av tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på arbete som på grund av arten av arbetsgivarens verksamhet årligen avbryts för en viss tid och för vilket arbetstagarna med stöd av ett avtal som avses i 30 § har rätt till sådan avlönad ledighet som åtminstone motsvarar den semester som föreskrivs i denna lag.

En i 2 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen (605/1996) avsedd arbetstagare som utför arbete i sitt hem har i stället för semester och semesterlön rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. och semesterersättning enligt 16 § i denna lag. Detsamma gäller arbetsgivarens familjemedlemmar i det fall då arbetsgivaren utöver familjemedlemmarna inte har andra anställda.

RP 238/2004
AjUB 2/2005
RSv 17/2005

3 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de förmåner som en arbetstagare enligt denna lag har är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag. I 30 § bestäms om arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningars rätt att genom kollektivavtal avvika från lagen.

4 §

Definitioner

I denna lag avses med

1) *kvalifikationsår* tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars,

2) *semesterperiod* tiden från och med den 2 maj till och med den 30 september,

3) *vardag* andra veckodagar än söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen, julaftonen, midsommaraftonen, påskaftonen och första maj.

2 kap.

Semesterns längd

5 §

Intjäning av semester

En arbetstagare är berättigad till semester under två och en halv vardag för varje full kvalifikationsmånad. Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret har fortgått utan avbrott en kortare tid än ett år, har arbetstagaren dock rätt till semester under två vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Vid beräknandet av semesterns längd avrundas en del av en dag till en hel semesterdag.

Intjänandet av semester avbryts inte av den anledningen att arbetstagaren direkt har övergått i anställning hos en sådan arbetsgivare där bestämmanderätten på basis av ägande, avtal eller något annat arrangemang innehas av

1) den tidigare arbetsgivaren,

2) en eller flera personer som till den tidigare arbetsgivaren står i ett sådant nära förhållande som avses i 3 § i lagen om återvinning till konkursbo (758/1991), eller av

3) i 1 och 2 punkten avsedda personer tillsammans.

Till tiden för ett i 1 mom. avsett anställningsförhållandes fortbestånd räknas inte den tid under vilken avbrott i arbetet har förekommit på grund av att arbetstagaren fullgjort sådan aktiv tjänst som avses i värnpliktslagen (452/1950), sådan frivillig militärtjänst som avses i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller sådan civiltjänstgöring som avses i civiltjänstlagen (1723/1991).

6 §

Full kvalifikationsmånad

Som full kvalifikationsmånad anses en sådan kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 14 arbetade dagar eller dagar som enligt 7 § 1 eller 2 mom. är likställda med 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 kan räkna sig till godo minst 35 arbetade timmar eller timmar som enligt 7 § är likställda med arbetade timmar.

7 §

Tid som är likställd med arbetad tid

Likställd med arbetad tid anses sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön till arbetstagaren. Likställd med arbetad tid anses också den tid under vilken arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sådan ledighet för utjämnande av arbetstiden genom vilken arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid utjämnas så att den motsvarar den i lag angivna maximiarbetstiden. Av de lediga dagar som under en och samma kalendermånad ges för utjämnande av veckoarbetstiden anses som dagar likställda med arbetade dagar

emellertid endast de lediga dagar som överstiger fyra dagar, om inte ledigheten ges som en sammanhängande ledighet som överstiger sex vardagar.

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001),

2) sjukdom eller olycksfall, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om sjukdomen eller olycksfallet gett upphov till arbetsoförmåga som fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del,

3) medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om rehabiliteringen utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna rehabiliteringsperiods del,

4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom,

5) studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/1979), dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återgår till arbetet,

6) deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att endast 30 arbetsdagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar,

7) permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder,

8) sådan förkortning av arbetsveckorna som motsvarar permittering eller något annat därmed jämförbart arbetstidsarrangemang, dock högst sex månader i sänder; om ett sådant arbetstidsarrangemang utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, inleds en ny sex månaders period efter utgången av kvalifikationsåret,

9) repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i 37 § i civiltjänstlagen, eller

10) skötseln av ett sådant offentligt förtroendeuppdrag eller sådant avgivande av vittnesmål som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig eller som man kan avsäga sig endast av ett särskilt skäl som anges i lag.

Vid tillämpningen av 2 mom. betraktas i de fall som avses i 2 och 3 punkten en period på högst 105 kalenderdagar och i de fall som avses i 5 och 7 punkten en period på 42 kalenderdagar som tid som är likställd med arbetad tid för en sådan arbetstagare som avses i 6 § 2 mom. Vid beräknandet av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrunden upphört att gälla, om det på förhand har avtalats eller beslutats om denna dag, och i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Som likställda med arbetade timmar betraktas då de timmar under vilka arbetstagaren enligt avtal utan frånvaron skulle ha varit i arbete.

8 §

Arbetstagarens 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. I 16 och 19 § bestäms om den semesterersättning som skall betalas för ledigheten.

En arbetstagare som på det sätt som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen 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 5—7 §, till den del semester inte har tagits ut.

Arbetstagaren skall före semesterperiodens början meddela sin önskan att ta ut ledighet. När ledighet ges iakttas i tillämpliga delar

bestämmelserna i 20—26 § om hur semester ges.

3 kap.

Semesterlön

9 §

Allmän bestämmelse om semesterlön

Arbetstagaren är under sin semester berättigad att åtminstone få sin ordinarie eller genomsnittliga lön i enlighet med vad som bestäms i denna lag.

De naturaförmåner som hör till lönen skall under semestern ges oavkortade. För sådana naturaförmåner som arbetstagaren inte kan utnyttja under semestern betalas ersättning i pengar.

10 §

Semesterlön som baserar sig på vecko- eller månadslön

En arbetstagare vars lön enligt avtal betalas per vecka eller för en längre tid än detta, är även under semestern berättigad att få denna lön. Om det till arbetstagaren under kvalifikationsåret utöver vecko- eller månadslönen för arbetad tid har betalats annan lön som inte fastställs på basis av tillfälliga omständigheter eller har sådan lön förfallit till betalning, inräknas denna andel av lönen i semesterlönen på det sätt som bestäms i 11 § 1 och 2 mom.

Om arbetstagarens semester inte fortgår under hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till de perioder under vilka arbetstagaren har semester och är i arbete och så att den motsvarar den lön som annars skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande tid.

Om det avtalas att arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen ändras under kvalifikationsåret, får arbetsgivaren och arbetstagaren i samband med att de avtalar om en ändring av arbetstiden också avtala om att arbetstagarens semesterlön skall beräknas i enlighet med den genomsnittliga vecko- eller månadslönen under kvalifikationsåret.

Om en i 6 § 2 mom. avsedd arbetstagares avtalsenliga arbetstid är så obetydlig att bara en del av kalendermånaderna av denna anledning är fulla kvalifikationsmånader, räknas semesterlönen enligt 12 §.

11 §

Semesterlön som baserar sig på den genomsnittliga dagslönen

För någon annan än en sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad beräknas semesterlönen genom att arbetstagarens genomsnittliga dagslön multipliceras med en koefficient som bestäms på basis av antalet semesterdagar, som följer:

Antal semesterdagar	Koefficient
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Om semesterdagarna är fler än 30, höjs koefficienten med talet 0,9 för varje semesterdag.

Den genomsnittliga dagslönen beräknas så att den lön som under kvalifikationsåret har betalats till arbetstagaren eller förfallit till betalning för arbetad tid, frånsett den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete, divideras med antalet arbetsdagar som arbetstagaren arbetat under kvalifikationsåret, ökat med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den i lag angivna ordinarie arbetstiden per dygn eller, om det inte i lag fastställts någon maximal ordinarie arbetstid per dygn, med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den genom avtal överenskomna ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren enligt avtal arbetar färre eller fler än fem dagar per vecka, multipliceras den genomsnittliga dagslönen med antalet arbetsdagar per vecka och divideras med fem.

12 §

Procentbaserad semesterlön

För någon annan än en sådan arbetstagare med vecko- eller månadslön som arbetar färre än 14 dagar per kalendermånad är semesterlönen 9 procent eller, om anställningsförhållandet har fortgått minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, frånsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Om arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta av en sådan orsak som avses i 7 § 2 mom. 1—4 eller 7 punkten, skall den lön som semesterlönen baserar sig på kalkylmässigt utökas med den uteblivna lönen för frånvarotiden, dock högst för den tid som anges i 7 § 3 mom. Lönen för frånvarotiden beräknas, om inte något annat har avtalats, i enlighet med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid och lönen vid den tidpunkt då frånvaron började, med beaktande av de löneförhöjningar som skett under frånvarotiden. Om det inte har avtalats om någon genomsnittlig veckoarbetstid, fastställs den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden under de 12 veckor som föregår frånvaron.

13 §

Semesterlön som baserar sig på betjäningsavgifter

Om vederlaget för arbete enligt avtal helt eller delvis skall betalas i form av betjäningsavgifter från allmänheten, beaktas dessa vid beräknandet av semesterlönen och lönen för sparad ledighet samt semesterersättningen. Den semesterlön som betalas på basis av betjäningsavgifter beräknas på det sätt som bestäms i 9—12 §.

14 §

Regel för beräknande av semesterlön

Semesterlönens beräkningssätt bestäms enligt 10—12 §, beroende på vilket avlöningssätt som tillämpades på arbetstagaren vid kvalifikationsårets utgång.

Om arbetstagaren innan semestern börjar har månadslön, får arbetsgivaren och arbetstagaren utan hinder av 1 mom. avtala om att semesterlönen beräknas enligt den månadslön som annars skulle betalas till arbetstagaren under semestern. Avtalet skall ingås skriftligen.

Om arbetstagaren under en del av kvalifikationsåret har intjänat semester enligt 6 § och under en del av året har omfattats av den rätt till ledighet som avses i 8 § 1 mom., beräknas den lön och semesterersättning som bestäms för semestern och ledigheten separat för dessa perioder.

15 §

Betalning av semesterlön

Semesterlönen skall betalas innan semestern börjar. För en högst sex dagar lång del av semestern får semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas inom anställningsförhållandet.

4 kap.

Semesterersättning

16 §

Semesterersättning under anställningsförhållandet

En arbetstagare som avses i 8 § 1 mom. 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 den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, frånsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, utökas den lön som semesterersättningen baserar sig på med den uteblivna lönen för frånvarotiden på det sätt som bestäms i 12 § 2 mom.

17 §

Semesterersättning när anställningsförhållandet upphör

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. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst ett år när det upphör, har arbetstagaren från ingången av det innevarande kvalifikationsåret rätt att få semesterersättning för en tid som motsvarar den semester som bestäms enligt den första meningen i 5 § 1 mom.

Om arbetstagaren under anställningsförhållandets första och sista månad sammanlagt har intjänat den mängd arbetade dagar eller timmar eller därmed likställd tid som anges i 6 och 7 §, och arbetstagaren inte har fått semester eller semesterersättning för dessa månader, betraktas dessa månader som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen beräknas.

Vid beräknandet av semesterersättningen iakttas i tillämpliga delar vad som bestäms om semesterlön i 9—12 §.

En arbetstagare som inte har intjänat semester enligt 5—7 § när anställningsförhållandet upphör har rätt till semesterersättning vars belopp beräknas på det sätt som bestäms i 16 §.

18 §

Avtal om att semesterförmåner flyttas fram

Om arbetsgivaren och arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphör avtalar om ett nytt anställningsförhållande, får de avtala om att de semesterförmåner som arbetstagaren intjänar innan anställningsförhållandet upphör flyttas fram för att ges under det följande anställningsförhållandet. Avtalet skall ingås skriftligen.

19 §

Betalning av semesterersättning

Till en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet enligt 8 § 1 mom. betalas den semesterersättning som avses i 16 § i samband med ledigheten på det sätt som bestäms i 15 §. I annat fall betalas semesterersättningen senast vid semesterperiodens utgång.

Till en arbetstagare som inleder militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst betalas semesterersättning som bestäms enligt 17 §, trots att hans eller hennes anställningsförhållande inte upphör.

5 kap.

Hur semester ges

20 §

Tidpunkten för semester

Arbetstagaren ges semester vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren på det sätt som avses i 21 § avtalar om hur semestern tas ut.

Av semestern skall 24 vardagar ges under semesterperioden (*sommarsemester*). Återstoden av semestern (*vintersemester*) skall ges senast före ingången av följande semesterperiod. Sommar- och vintersemestern skall ges

oavbruten, om det inte för undvikande av avbrott i arbetet är nödvändigt att den del av sommarsemestern som överstiger 12 vardagar delas upp för att tas ut i en eller flera delar.

Om det i säsongbetonat arbete orsakas betydande svårigheter för arbetsgivarens verksamhet av att semester ges under semesterperioden, kan sommarsemestern ges utanför semesterperioden under samma kalenderår.

21 §

Avtal under anställningsförhållandets fortgång om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att arbetstagaren tar ut den del av semestern som överstiger 12 vardagar i en eller flera delar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att semestern ges under en period som börjar vid ingången av det kalenderår under vilket semesterperioden infaller och upphör före semesterperiodens början följande år. Man får också avtala om att den del av semestern som överstiger 12 vardagar tas ut inom ett år från semesterperiodens utgång.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan arbetstagaren enligt 20 § har rätt att ta ut semester, får arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att den semester som intjänas innan anställningsförhållandet upphör tas ut under den tid anställningsförhållandet fortgår.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får på arbetstagarens initiativ avtala om att den del av semestern som överstiger 24 vardagar tas ut i form av förkortad arbetstid. Avtalet skall ingås skriftligen.

22 §

Hörande av arbetstagarna

Arbetsgivaren skall för arbetstagarna eller deras företrädare redogöra för de allmänna principer som iakttas på arbetsplatsen när semester ges. Innan tidpunkten för semestern bestäms skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt. Arbetsgivaren skall i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas synpunkter och bemöta arbetstagarna jämlikt när tidpunkten för semestrarna bestäms.

23 §

Meddelande om tidpunkten för semestern

När arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren semesterns tidpunkt senast en månad innan semestern börjar. Om detta inte är möjligt, får tidpunkten för semestern meddelas senare, dock senast två veckor innan semestern börjar.

24 §

Förläggning av semester till arbetstagarens ledighet

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern skall börja på en dag som är ledig för arbetstagaren, om detta medför en minskning av antalet semesterdagar. En högst tre dagar lång del av semestern får inte utan arbetstagarens samtycke ges så att en semesterdag infaller på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig för arbetstagaren.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern skall infalla under arbetstagarens moderskaps- eller faderskapsledighet. Om arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan ges på det sätt som avses i 20 eller 21 §, får semestern ges inom sex månader efter att ledigheten upphört.

25 §

Arbetsoförmåga när semestern börjar och under semestern

Om arbetstagaren på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när semestern eller en del av den börjar, skall semestern på arbetstagarens begäran flyttas fram till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran också rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer

att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen.

Om sådan arbetsoförmåga som beror på förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den och fortgår utan avbrott längre än sju kalenderdagar, skall inte den del av tiden för arbetsoförmågan som under en och samma del av semestern överstiger denna tid betraktas som semester, om arbetstagaren utan obefogat dröjsmål begär det.

Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

26 §

Tidpunkten för semester som flyttats fram på grund av arbetsoförmåga

Sommarsemester som flyttats fram på en sådan grund som anges i 25 § skall ges under semesterperioden och vintersemester före ingången av följande semesterperiod. Om det inte är möjligt att ge semester på detta sätt, får den framflyttade sommarsemestern ges efter semesterperioden under samma kalenderår och vintersemestern före utgången av följande kalenderår. Om det på grund av att arbetsoförmågan fortgår inte är möjligt att ge semester på det sist nämnda sättet heller, ersätts den uteblivna semestern med sådan semesterersättning som avses i 17 §.

Arbetsgivaren skall meddela tidpunkten för den framflyttade semestern senast två veckor eller, om detta inte är möjligt, senast en vecka innan semestern börjar.

27 §

Sparande av semester

Arbetsgivaren och arbetstagaren får avtala om att den del av semestern som överstiger 18 dagar tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter. Arbetstagaren har rätt att spara den del av semestern som överstiger 24 dagar, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall senast i samband med att arbetsgivaren i enlighet med 22 § hör arbetstagarna i fråga om tidpunkten för semestern förhandla om sparandet av semester och om hur många semesterdagar som skall sparas.

Den sparade ledigheten skall ges arbetstagaren under det eller de kalenderår han eller hon bestämmer. Om avtal inte kan nås om den närmare tidpunkten för den sparade ledigheten, skall arbetstagaren senast fyra månader innan ledigheten börjar meddela när han eller hon ämnar ta ut den sparade ledigheten. Det som i 25 och 26 § bestäms om flyttande av semester och givande av flyttad semester gäller även sparad ledighet.

En arbetstagare vars lön fastställs enligt 10 § är berättigad att få denna lön under den sparade ledigheten. Om arbetstagarens lön bestäms enligt 11 eller 12 §, bestäms lönen för den sparade ledigheten på basis av lönen för det kvalifikationsår som föregår den tidpunkt då den sparade ledigheten eller en del av den börjar. Om anställningsförhållandet upphör eller omvandlas till en deltidsanställning eller om arbetstagaren blir permitterad tills vidare har arbetstagaren rätt att på det sätt som bestäms i 17 § få ersättning för outtagen sparad ledighet.

6 kap.

Särskilda bestämmelser

28 §

Semesterlönespecifikation

I samband med betalningen av semesterlön eller semesterersättning skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en specifikation, av vilken semesterlönens eller semesterersättningens belopp och beräkningsgrunder framgår.

29 §

Semesterbokföring

Arbetsgivaren skall föra bok över arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter samt över de löner och ersättningar som bestäms med stöd av denna lag (*semesterbokföring*). Semestrarnas längd och tidpunkt samt lönernas och ersättningarnas belopp och

beräkningsgrunder skall framgå av semesterbokföringen.

Semesterbokföringen och sådana skriftliga avtal som arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått med stöd av denna lag skall på begäran visas för den som utför en arbetarskyddsinspektion samt för arbetstagarnas förtroendeman eller det förtroendeombud som valts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, om varken en förtroendeman eller ett förtroendeombud har valts, arbetarskyddsfullmäktigen. Arbetstagaren eller den som arbetstagaren befullmäktigat har rätt att på begäran få en skriftlig utredning om de anteckningar som gäller arbetstagarens semestrar och sparade ledigheter.

Semesterbokföringen skall förvaras åtminstone till utgången av den tid för väckande av talan som anges i 34 §.

30 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har rätt att avtala annorlunda om semesterperioden, om beräknande och betalning av semesterlön och semesterersättning, om att vintersemestern ges i samband med en mellan parterna överenskommen annan förkortning av arbetstiden, om sparad ledighet samt om vad som bestäms i 8 § 2 mom. Genom kollektivavtal mellan sådana föreningar får avtal också ingås om uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 vardagar för att tas ut i en eller flera delar samt om sådan i 7 § angiven tid som är likställd med arbetad tid, så att det överenskomna arrangemanget garanterar arbetstagarna lika långa semestrar som vad som föreskrivs i denna lag. Genom avtal får dock inte avvikas från vad som bestäms i 7 § 2 mom. 1 punkten. Genom riksomfattande tjänstekollektivavtal får avtal även ingås om den anmälningstid som skall iakttas när en tjänstemans eller tjänsteinnehavares semester flyttas fram eller avbryts samt om grunderna för avbrytandet av semestern i de situationer där flyttandet eller avbrytandet är påkallat av vägande skäl som hör samman med utövandet av offentlig makt eller nödvändigt för skötseln av ett offentligt samfunds lagstadgade uppgifter som hör samman med hälsa eller säkerhet.

Arbetsgivaren får tillämpa de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 1 mom. även i fråga om anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som inte är bundna av kollektivavtalet men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) skall iaktta kollektivavtalets bestämmelser. Om det har avtalats om saken i arbetsavtalet, får ovan avsedda kollektivavtalsbestämmelser, efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft, tillämpas i fråga om de anställningsförhållanden på vilka bestämmelserna skulle få tillämpas om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Vad som i denna paragraf bestäms om arbetsgivarnas riksomfattande föreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna eller andra statliga avtalsmyndigheter, kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt Ålands landskapsregering och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland. Ett kollektivavtal eller tjänstekollektivavtal enligt denna paragraf får för riksdagens del ingås av de parter som nämns i 46 § 1 mom. i lagen om riksdagens tjänstemän (1197/2003), för Finlands Banks del i 42 § 1 mom. i lagen om Finlands Banks tjänstemän (1166/1998) och för Folkpensionsanstaltens del i 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001).

31 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iaktta ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen får inom dess tillämpningsområde också iaktta de kollektivavtalsbestämmelser som avses i 30 § i denna lag, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter att avtal ingås på lokal nivå. I detta fall tillämpas även vad som bestäms i den sista meningen i 30 § 2 mom.

32 §

Längre semester än vad som föreskrivs i lag

På semester som grundar sig på ett kollektivavtal och som är längre än vad som föreskrivs i lag tillämpas denna lags bestämmelser om semesterlön och semesterersättning, om inte något annat framgår av avtalet. Den del av semestern som överstiger den lagstadgade delen ges på det sätt som i 20 § 2 mom. bestäms om hur vintersemestern skall ges, om inte något annat har avtalats.

33 §

Statstjänstemännens längre semestrar

Utöver vad som i denna lag föreskrivs om semester tillämpas i tjänsteförhållanden som avses i statstjänstemannalagen (750/1994) och i lagen om riksdagens tjänstemän följande:

1) en tjänsteman har rätt till egentlig semester under tre vardagar för varje full kvalifikationsmånad, om han eller hon före semesterperiodens början har en till semester berättigande tjänstgöringstid på sammanlagt minst femton år,

2) om en annan del av en tjänstemans egentliga semester än en sådan del som hör till sparad ledighet tas ut under annan tid än semesterperioden, beviljas semestern till denna del förlängd med hälften, dock högst för hälften av hela semestern och så att förlängningen kan utgöra högst sex vardagar; om högst 34 vardagar av en semester som bestäms enligt 1 punkten tas ut under semesterperioden, beviljas semestern förlängd med nio vardagar för en tjänsteman som är berättigad till semester för 12 kvalifikationsmånader; om en tjänsteman sparar en del av sina egentliga semesterdagar för att tas ut som sparad ledighet, minskas det ovan nämnda maximitalet 34 dagar på motsvarande sätt; om en tjänsteman inte är berättigad till semester för 12 kvalifikationsmånader men dock för minst 7 månader, beviljas semestern förlängd med fem vardagar, om högst tre fjärdedelar av den egentliga semestern, från vilken har avdragits antalet semesterdagar som sparas, tas ut under semesterperioden.

Avtal som avviker från det som föreskrivs i 1 mom. får ingås på det sätt som bestäms i 30 §.

34 §

Tid för väckande av talan

Rätten till en fordran som avses i denna lag förfaller, om talan inte under anställningsförhållandets fortgång väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket semestern borde ha getts eller semesterersättningen betalats.

Efter det att anställningsförhållandet har upphört skall talan om en fordran som avses i 1 mom. väckas inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

35 §

Framläggande

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och de avtal som ingåtts med stöd av den fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

36 §

Arbetsrådets utlåtande

Arbetsrådet ger utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av denna lag, i enlighet med vad som bestäms i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

37 §

Tillsyn

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs.

38 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1) underlåter att ge en arbetstagare semester enligt denna lag eller håller en arbetstagare

i arbete under den tid som bestämts som semester,

2) underlåter att på en arbetstagares begäran utan dröjsmål ge en sådan semesterlönespecifikation som avses i 28 §, eller

3) åsidosätter den i 35 § angivna skyldigheten att hålla lagen och avtalen framlagda,

skall för *semesterförseelse* dömas till böter. Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som anges i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

I 47 kap. 2 § i strafflagen föreskrivs om straff för försummelse eller missbruk som gäller den semesterbokföring som avses i 29 § i denna lag samt för en sådan semesterförseelse som har begåtts trots en arbetarskyddsmyndighets uppmaning, order eller förbud.

7 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

39 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 april 2005.

Genom denna lag upphävs jämte ändringar

1) semesterlagen av den 30 mars 1973 (272/1973),

2) lagen av den 21 april 1939 om semester i vissa fall för innehavare av tjänst eller befattning, anställd i kommuns eller annat offentligt samfunds tjänst (111/1939),

3) förordningen av den 31 augusti 1973 om semester för statens tjänstemän (692/1973),

4) förordningen av den 23 december 1987 om semester och semesterersättning för vissa deltidsanställda statstjänstemän, statstjänstemän i bisyssla samt timlärare (1200/1987),

5) förordningen av den 6 mars 1992 om semester för tjänstemän inom utrikesrepresentationen (208/1992), samt

6) statsrådets beslut av den 20 april 1978 om statens arbetstagares semester (284/1978).

Om det i en lag eller förordning hänvisas till en författning som upphävts genom denna lag, skall denna lag tillämpas i stället för den.

40 §

Övergångsbestämmelser

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall eller får iaktta ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 2 kap. 7 § i lagen om arbetsavtal, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det. På motsvarande sätt får sådana semesterbestämmelser som utfärdats med stöd av lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970), lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970) eller lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal (968/1974) och som avviker från denna lag tillämpas till dess tjänstekollektivavtalet upphör att gälla, om inte tjänstekollektivavtalet ändras före det.

I fråga om semesterlön och semesterersättning som betalas för semestrar som tjänats in innan denna lag trädde i kraft tillämpas bestämmelserna i den semesterlag som gällde under intjäningstiden.

Helsingfors den 18 mars 2005

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*

Nr 163

Lag

om ändring av lagen om utstationerade arbetstagare

Given i Helsingfors den 18 mars 2005

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen av den 9 december 1999 om utstationerade arbetstagare (1146/1999) 2 § 2 mom. 3 punkten, 5 § och 7 § 1 mom., av dem 2 § 2 mom. 3 punkten sådan den lyder i lag 74/2001, som följer:

2 §

Tillämpliga bestämmelser om anställningsvillkor och arbetsförhållanden

— — — — — — — — — — — — — —

Om en främmande stats lag skall tillämpas på en utstationerad arbetstagares arbetsavtal, skall följande bestämmelser i finsk lag dock tillämpas till den del de är förmånligare för arbetstagaren än den lag som annars skulle tillämpas:

— — — — — — — — — — — — — —

3) 5—19 § i semesterlagen (162/2005) i fråga om bestämmande av semester, semesterlön och semesterersättning,

— — — — — — — — — — — — — —

5 §

Arbetstidshandlingar och semesterbokföring

På arbete som utförs av utstationerade arbetstagare tillämpas vad som i 36, 37 och 37 a § i arbetstidslagen bestäms om arbetstidshandlingar och i 29 § i semesterlagen om semesterbokföring. Arbetsgivaren skall dessutom iaktta vad som bestäms i 34 och 35 § i arbetstidslagen eller något annat förfarande som garanterar arbetstagaren motsvarande skydd.

7 §

Yrkande på ersättning eller gottgörelse

Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 1 punkten skall väckas inom den tid som anges i 38 § i arbetstidslagen. Talan om yrkande på de ersättningar som avses i 2 § 2 mom. 3 punkten skall väckas inom den tid som anges i 34 § i semesterlagen.

— — — — — — — — — — — — — —

Denna lag träder i kraft den 1 april 2005.

Helsingfors den 18 mars 2005

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*

RP 238/2004
AjUB 2/2005
RSv 17/2005

Nr 164

Lag

om ändring av 23 § i arbetstidslagen

Given i Helsingfors den 18 mars 2005

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (605/1996) 23 § 3 mom. som följer:

23 §

Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet

— — — — — — — — — — — — —

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från 1 och 2 mom. komma överens om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet som avses 27 § i semesterlagen (162/2005). I fråga om ledigheten skall då i tillämpliga delar iakttas semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2005.

Helsingfors den 18 mars 2005

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*

RP 238/2004
AjUB 2/2005
RSv 17/2005

Nr 165

Lag

om ändring av 14 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen

Given i Helsingfors den 18 mars 2005

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i sjukförsäkringslagen av den 21 december 2004 (1224/2004) 14 kap. 2 § som följer:

14 kap.

Ersättning för semesterkostnader

2 §

Betalning av ersättning

Ersättningen betalas i efterhand efter att föräldradagpenningsperioderna gått ut. Ersättning betalas också för de semesterdagar som en arbetstagare tjänat in och som arbetstagaren enligt 27 § i semesterlagen (162/2005) har sparat för att ta ut senare såsom sparad ledighet.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2005.

Helsingfors den 18 mars 2005

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*

RP 238/2004
AjUB 2/2005
RSv 17/2005

Nr 166

Statsrådets förordning

om statsunderstöd till riksomfattande djurskyddsorganisationer

Given i Helsingfors den 17 mars 2005

I enlighet med statsrådets beslut, fattat på föredragning från jord- och skogsbruksministeriet, föreskrivs med stöd av 8 § i statsunderstödslagen av den 27 juli 2001 (688/2001):

1 §

Tillämpningsområde

Denna förordning tillämpas på statsunderstöd som med stöd av det anslag för veterinärvård som reserverats i statsbudgeten beviljas riksomfattande djurskyddsorganisationer.

2 §

Definition

I denna förordning avses med riksomfattande djurskyddsorganisation en registrerad organisation vars huvudsakliga syfte enligt dess stadgar är verksamhet i anslutning till främjande av djurs välbefinnande och vars verksamhetsområde är hela landet, eller som är en registrerad centralorganisation för lokala föreningar eller för registrerade distriktsorganisationer.

3 §

Verksamhet som understöds

Statsunderstöd beviljas, inom ramen för det anslag som anvisats i statsbudgeten, som allmänt understöd för betalning av omkostnader som föranleds av verksamhet i enlighet med organisationernas stadgar i förhållande till de kostnader för utbildning, granskning, rådgivning och information gällande främjande av djurs välbefinnande som de organisationer som understöds har.

4 §

Ansökan om statsunderstöd

Statsunderstöd söks skriftligen hos jord- och skogsbruksministeriet. Ansökan skall tillställas ministeriet senast den 30 april.

En riksomfattande djurskyddsorganisation skall för behandlingen av ett ärende som gäller beviljande av statsunderstöd som bilaga till ansökan tillställa ministeriet det senaste bokslutet jämte bilagor, verksamhetsberättelsen, verksamhetsplanen och budgeten för verksamhetsåret samt vid behov andra utredningar om organisationens verksamhet och kostnaderna för verksamheten.

5 §

Utbetalning av statsunderstöd

Jord- och skogsbruksministeriet betalar statsunderstödet i en post till det konto i ett penninginstitut som statsunderstödstagaren uppgett i sin ansökan.

Nr 166

6 §

Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den 23 mars 2005.

Åtgärder som verkställigheten av förordningen förutsätter får vidtas innan förordningen träder i kraft.

Helsingfors den 17 mars 2005

Jord- och skogsbruksminister *Juha Korkeaoja*

Veterinärråd Pirkko Skutnabb

UTGIVARE: JUSTITIEMINISTERIET

Nr 162—166, 2 ark

EDITA PRIMA AB, HELSINGFORS 2005 EDITA PUBLISHING AB, HUVUDREDAKTÖR JARI LINHALA ISSN 1456-9663