

A photograph of two people walking on a dirt path. The person on the left is wearing a green jacket and has a green bag slung over their shoulder. They are holding the hand of another person who is wearing a white long-sleeved shirt. The background is a blurred dirt path with some trees.

# Arbetsavtal

Christel Wedenberg  
30.1.2019

 **VERITAS**

# Uppgörande av arbetsavtal

- Ett arbetsavtal kan ingås muntligen eller skriftligen
- Arbetsavtalets huvudtyp är ett arbetsavtal som gäller tillsvidare - arbetsavtalet gäller alltså tills vidare, om inte man avtalat annorlunda om saken

# Arbetsavtalet innehåller

- Avtalsparterna
- Arbetsavtalets giltighetstid + grunden för avtal på visstid
- Prövotid
- Arbetstid och arbetsplats
- Arbetsuppgifter
- Avlöning
- Kollektivavtal som tillämpas på arbetet
- Övriga villkor
- Datum och underskrift

# Anställningsförhållandets börjande

- Arbetsavtalslagen innehåller stadganden om arbetsavtalets uppkomst och upphörande och om avtalets förpliktelser.
- Anställningsförhållandet börjar när arbetet inleds.
- Arbetet utförs mot vederlag det har ekonomiskt värde.
- Till anställningsförhållandet hör direktionsrätten och att utförandet av arbetet sker för arbetsgivarens räkning.
- Arbetsavtalet är formfritt och kan ingås skriftligt, muntligt, i elektronisk form eller konkludent. Den skriftliga formen är att rekommendera.
- Arbete kan utföras som ett arbetslag.
- Det lönar sig att använda färdiga modeller för ingående av arbetsavtal.

# Tidsbundna arbetsavtal

- Det måste finnas en grundad anledning till visstidsanställningen: ett givet arbete, projekt, tillfällig resurs, säsongarbete, vikariat, produktionstoppar.
- Det behövs inte grundad anledning för ingåendet av visstidsanställning då detta sker på arbetstagarens initiativ.
- Det är förbjudet att sammanlänka visstidsanställningar.
- Om arbetsgivaren tillåter att arbetet fortsätter efter att arbetsavtalet upphört, är det frågan om tyst förlängning av anställningsförhållandet.

# Tidsbundna arbetsavtal

- Ett visstidsavtal upphör utan uppsägningstid då den avtalade tiden uppfylls eller då det avtalade arbetet är klart.
- Om det är enbart arbetsgivaren som vet när avtalet upphör (om tiden t.ex. hänger samman med det att ett visst arbete blir klart) skall arbetsgivaren meddela omedelbart till arbetstagaren när datumet för avtalets upphörande har kommit till arbetsgivarens kännedom.
- Ett arbetsavtal för viss tid kan innehålla en uppsägningsmöjlighet enbart om man har skilt kommit överens därom.
- Ett arbetsavtal för viss tid kan hävas under prøvotiden eller av synnerligen vägande skäl.

# Prövotid

- En betänketid i början av anställningsförhållandet, då bägge parter har hävningsrätt.
- Man skall avtala om prövotid explicit, fastän den skulle vara i enlighet med kollektivavtal.
- Prövotiden kan gälla såväl arbetsavtal som gäller tills vidare eller som gäller för viss tid.
- Prövotidens längd är högst 6 månader och högst hälften av längden av arbetsavtalet som gäller för viss tid.
- Då arbetstagaren byter till nya uppgifter kan man avtala om en ny prövotid.
- En hävning under prövotiden får inte ske på osakliga grunder.
- Arbetsavtalet kan inte hävas om arbetsgivaren inte har meddelat arbetstagaren om ett bindande stadgande om prövotid i ett kollektivavtal som gäller arbetstagaren.

# Ändrande av arbetsavtalet

- Innehållet i arbetsavtalet kan ändras med en ensidig anmälan av arbetsgivaren om förutsättningarna för uppsägning av arbetsavtalet föreligger.
- Förändringen förverkligas genom iakttagandet av uppsägningstiden om anställningsvillkoren försämras.
- Förändringen kan också gälla lönen om det nya arbetet är annorlunda än det arbete som arbetstagaren utförde tidigare.
- Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid kan göras på samma grunder och genom samma förfarande.



# Att anställa en ung person

- Arbetsgivaren får fastanställa en ung person som har fyllt 15 år och som har fullgjort sin läroplikt.
- En person som fyller 14 år under innevarande år får utföra lätt arbete under högst halva semestertiden.
- Under övriga tider kan personen arbeta tillfälligt eller i övrigt kortvarigt arbete. Arbetet får inte skada den unga personens hälsa eller utveckling eller försvåra skolgången
- Ansvarsområdet för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverket kan bevilja dispens för att även yngre personer än vad som avses ovan tillfälligt kan arbeta som uppträdare eller statist i konst- och kulturföreläsningar samt på andra motsvarande evenemang.
- En 15 år gammal person kan själv ingå, säga upp och häva arbetsavtal. Arbetsavtal för en under 15 år gammal person undertecknas av vårdnadshavaren eller den unga personen med vårdnadshavarens samtycke.
- Om arbetsavtal inte ingås skriftligen och anställningsförhållandet är över en månad långt ska arbetsgivaren ge en skriftlig utredning om de centrala villkoren för anställningsförhållandet senast när den första lönebetalningsperioden går ut.
  - Arbetsgivaren ska också ge en skriftlig utredning om de centrala villkoren för anställningsförhållandet även för under en månad långa anställningsförhållanden om en ung arbetsägare eller hans eller hennes vårdnadshavare ber om det. Utredningen behöver dock inte ges för hushållsarbete som utförs under en dag i arbetsgivarens hem.
- Vårdnadshavaren har rätt att häva en ung arbetstagares arbetsavtal, om det enligt vårdnadshavaren är nödvändigt med tanke på den unga arbetstagarens uppfostran, utveckling eller hälsa.
- <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/ung-arbetstagare>

# Tips!

Bekanta dig med kollektivavtalet – där finns ofta info om löner

Märk att du måste betala

- ArPL (17-67-åriga)
- Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkringens samt grupplivförsäkringens premier - Arbetsgivaren ska teckna olycksfallsförsäkring om betalar mer än 1 300 euro i löner under kalenderåret.
- Arbetslöshetsförsäkringspremie (17-65-åriga), om betalar mera än 1 300 euro i lön under kalenderåret.
- Sjukförsäkringsavgift (16-67-åriga)
- Semesterpenning om så avtalats i kollektivavtalet

Använd färdiga botten för arbetsavtal, sådana finns bl.a. i många kollektivavtal

Arbetskyddsförvaltningens hemsida / anställningsförhållanden ([www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi))

Allmänt bindande kollektivavtal [www.finlex.fi/myndigheter](http://www.finlex.fi/myndigheter)

# Pension för oavlönade perioder

## studier som leder till examen

- Man har rätt till förmånen efter en grundexamen från en yrkesinriktad utbildning eller en högskoleutbildning. Utexaminering är en ovillkorlig förutsättning för att få förmån.
- För studietid tillväxer förmånen för högst fem år på basis av studier som lett till grundexamen vid högskola eller yrkesinriktad grundexamen. Om personen har två olika examina, räknas de samman och begränsas den totala tillväxttiden till fem år.
  - högre högskoleexamen 5 år, lägre högskoleexamen 3 år, yrkeshögskoleexamen 4 år, yrkesinriktad grundexamen 3 år
- Avlagda examina anmäls till FPA, som vidareförmedlar examensuppgifterna till Pensionsskyddscentralen, som ser till att uppgifterna registreras i intjäningsregistret. Kan kollas från pensionsutdraget ([www.tyoelake.fi](http://www.tyoelake.fi)).
- Rätten till pension för examen trädde ikraft 1.1.2005, så pension intjänas tidigast från det. Studierna kan ha inletts före det, men tiden från 1.2005 beaktas om examen erhålls först 1.1.2005 eller senare.

*Mera info <https://www.tyoelake.fi/sv/hur-stor-blir-pensionen/studerande-tjanar-in-pension-for-examen/>*

Tack!

Följ oss [veritas.fi/sv/some](https://veritas.fi/sv/some)

---

