

Nr 33/1970.

Å l a n d s l a n d s k a p s s t y -
r e l s e s framställning till Ålands
landsting med förslag till landskapslag
angående tillämpning av lagen om arbets-
avtal i landskapet Åland.

Jämlikt 13 § 1 mom. 6) punkten självstyrelselagen för Åland tillkommer landstinget lagstiftningsbehörighet rörande utom annat arbetsavtal. I stöd av detta lagrum gavs den 10 januari 1969 landskapslagen angående tillämpning av lagen om arbetsavtal i landskapet Åland (46/68), varigenom rikets lag av den 1 juni 1922 om arbetsavtal (FFS 141/22) bringades i verkställighet även i landskapet.

Emellertid har nämnda rikets lag om arbetsavtal reviderats och förnyats genom lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (FFS 320/70). Därigenom har den grundläggande lagen inom arbetsrätten förts upp på en nivå, som kan anses svara mot rådande uppfattning inom det moderna arbetslivet.

De argument som av landskapsstyrelsen år 1968 anfördes mot en egen arbetsavtalslag för landskapet äger fortfarande sin giltighet. För den skull och då några olägenheter av att frågan löstes på sätt som då skedde icke uppstått, anser landskapsstyrelsen, att landskapslagen om arbetsavtal fortsättningsvis skulle ges formen av en blankettlag, varigenom rikets nya lag om arbetsavtal, som bifogas framställningen som bilaga, skulle gälla i landskapet i oförändrad form.

Beträffande de viktigaste ändringar, som den nya lagen medför i jämförelse med arbetsavtalslagen av år 1922 kan följande anföras:

1 §. Definitionen av begreppet arbetsavtal har genom den nya lagen icke ändrats. Endast då det gällt lagens tillämpning på hemarbete har klarläggande bestämmelser införts.

2 §. Arbetsavtal kan slutas antingen för viss tid eller tillsvidare. I det senare fallet kan avtalet bringas att upphöra genom uppsägning. Maximitiden för arbetsavtal på viss tid har genom den nya lagen förlängts från tre till fem år.

4 §. Liksom tidigare skulle i princip formföreskrifter icke gälla för arbetsavtal. Endast i det fall att avtal på viss tid är avsett att gälla längre än ett år, erfordras enligt den nya lagen skriftlig form.

5 §. Genom den nya lagen kan minderårig, som fyllt femton år, såsom arbetstagare alltid själv få ingå, uppsäga och häva arbetsavtal. Vårdnadshavarens rätt att häva avtalet begränsas endast till de fall, då arbetsavtalet ingåtts av minderårig, som fyllt femton men icke

aderton år.

7 §. Lagen av år 1922 innehåller icke bestämmelser om arbetsförhållandets bestånd i det fall att arbetsgivaren överlåter sin rörelse. Detta har rättats till genom ett stadgande om att rättigheter och skyldigheter, som grundar sig på arbetsavtal, gällande vid tiden för överlåtelser, omedelbart övergår till den nya ägaren. I vissa fall har dock denne rätt att i sådant fall uppsäga arbetsavtalet.

9 §. Denna paragraf innehåller bestämmelser angående det fall att flera arbetstagare förbinder sig att såsom ett arbetslag utföra ett visst arbete. Sådana arbetslag är särskilt vanliga inom byggnadsbranschen.

12 §. Tolkningssvårigheter har förekommit då det gällt att avgöra, huruvida den som med häst, traktor eller lastbil utfört transporter för viss arbetsgivares räkning står i arbetsavtalsförhållande till sin uppdragsgivare. Problemet har icke lösts genom utformningen av detta stadgande i annat avseende än att där uttryckligen stadgats, att då en arbetstagare i arbete använder maskin eller annat redskap som tillhör honom, föreligger icke hinder för tillämpning av lagen på hans eget arbete enbart av den orsaken, att redskapets andel i total prestationen är större än arbetstagarens personliga arbetsinsats.

17 §. Oberoende av om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal eller icke, skall i arbetsavtal eller arbetsförhållande i övrigt iakttagas åtminstone de löne- och andra villkor som bestämts för ifrågavarande eller närmast jämförligt arbete i riksomfattande kollektivavtal vilket bör anses vara allmänt i vederbörande bransch. Ifall avtalet på någon punkt strider mot detta stadgande, skall motsvarande villkor i vederbörande kollektivavtal lända till efterrättelse.

22 §. Principiellt skall lönen för varje lönebetalningsperiod betalas på periodens sista dag. Ofta är det dock i praktiken mycket svårt, ja t.o.m. omöjligt, att räkna ut lönen och utföra övriga till löneutbetalningen anslutna uppgifter så, att lönen kan betalas på sagda dag. Å andra sidan är förhållandena så olika på olika arbetsplatser, att i lagen ej kan intagas något allmänt stadgande om hur lång löneuträkningstid arbetsgivaren i alla olika fall skall medgivas. Därför stadgas, att överenskommelse om att lönen skall förfalla till betalning på annan tid än lönebetalningsperiodens sista dag skall få träffas utan i lag stadgade inskränkningar.

23 §. Om löneutbetalningsperiodens sista dag skulle infalla på dag som avses i 5 § 2 mom. lagen om skuldebrev, anses i motsats till vad som i allmänhet är praxis i gäldförhållanden, föregående vardag såsom förfallodag.

24 §. Enligt Internationella Arbetsorganisationens konvention angående löneskydd kan betalning med check eller postanvisning eller på annat sätt tillåtas med stöd av bestämmelse i kollektivavtal eller med arbetstagarens samtycke liksom även i vissa andra fall. Däremot är det enligt konventionen förbjudet att betala lön med skuldsedlar, kuponger och andra penningssurrogat.

Enligt stadgandet i denna paragraf är det inte längre förbjudet att betala lön i checkar eller bankväxlar, men då dessa inte är lagliga betalningsmedel, är arbetstagaren inte skyldig att taga emot dem annat än efter överenskommelse.

Om arbetsgivaren har skött sina transaktioner oklanderligt, men löneutbetalningen försenats till följd av fel från vederbörande banks sida, kan arbetstagaren yrka på ränta för förseningsdagarna.

Ifall lönen enligt överenskommelse skall erläggas på arbetstagarens bankkonto eller genom förmedling av bank eller postgirorörelse, skall den stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen.

30 §. I gällande lag om arbetsavtal finns inga stadganden om permittering. Med permittering avses att arbetet avbrytes för obestämd eller viss tid och under den tid arbetet är nedlagt någon lön ej betalas, medan arbetsförhållandet i övrigt består. Orsaken till permittering av arbetskraft är i regel arbetsbrist, som beror på avsättnings-svårigheter eller eljest sammanhänger med omständigheter av vilka produktionen eller det ekonomiska läget påverkas, men som enligt vad man vet eller hoppas skall vara övergående. I detta nu måste permittering alltid grunda sig på avtal. Sådant avtal kan träffas om permittering omedelbart eller vid viss tidpunkt eller också kan arbetsgivaren genom avtal medges rätt att under vissa förutsättningar ensidigt bestämma om permittering. I vissa kollektivavtal förekommer detaljerade bestämmelser om förutsättningarna för permittering och om dess genomförande. Men om ett sådant förhandsavtal inte finns, tillkommer ett permitteringsavtal ofta så, att man tillåter arbetstagare som skall permitteras välja mellan permittering och avbrytande av arbetsförhållandet. Lagen möjliggör uppsägning som enbart avser permittering.

Permitterad arbetstagare kan taga annat arbete under permitterings-tiden utan att behöva uppsäga tidigare arbetsavtal. Härvid skall han tillse, att det nya arbetsavtalet inte hindrar honom att återvända till det förra arbetet, när permitteringen upphör. För att detta skall vara möjligt, när permittering utlysts att gälla tills vidare, skall inledandet av arbetet meddelas minst en vecka i förväg.

31 §. I paragrafen tillförsäkras arbetstagare rätt att bibehållas vid bostadsförmån som hör till lönen, när arbetsavtalsförhållandet fortbestår, ehuru arbetet är avbrutet. Rätt att nyttja bostad består även under tiden för en i laglig ordning inledd kampåtgärd, i vilken arbetstagaren själv deltar.

Under de senaste åren har det inte varit lika vanligt som tidigare att bostad ges såsom löneförmån. Om en arbetstagare får disponera en bostad som tillhör arbetsgivaren, upprättas i allt större utsträckning ett särskilt hyreskontrakt, varom särskilda bestämmelser finns i hyreslagen. Också i sådana fall måste arbetstagarens rätt att disponera bostaden tryggas.

37 §. Arbetsgivarens rätt att uppsäga arbetsavtalet har i denna paragraf begränsats så, att uppsägning icke får ske utan vägande skäl. Därtill har närmare specificerats vilka omständigheter som i varje händelse icke kan betraktas som dylika skäl.

43 §. Paragrafen innehåller bestämmelse angående hävning av arbetsavtal. På grund av att det i ett arbetsförhållande kan förekomma omständigheter som bör bereda avtalspart möjlighet att utan uppsägnings-tid utträda ur avtalsförhållande, har bestämmelserna om hävning av avtalet under vissa förutsättningar bibehållits.

Paragrafens 1 mom. innehåller ett stadgande om de allmänna förutsättningarna för hävning av arbetsavtal. Hävande är tillåtet endast om vägande skäl föreligger. Såsom vägande skäl bör anses sådan försummelse eller sådant handlande från den ena partens sida eller sådan förändring av förhållandena i främsta rummet inom dennes risksfär att det inte rimligtvis kan begäras av den andra parten, att denne fortsätter arbetsförhållandet.

I lagen har det dessutom i samband med vissa särskilt nämnda hävningsgrunder understrukits, att försummelsen eller handlingen bör vara grov eller eljest av allvarlig art för att den skall kunna åberopas såsom grund för avtalets hävande.

52 §. Enligt 32 § i lagen skall arbetstagare ges tillräcklig tid att fullgöra sina medborgerliga plikter. Till övriga delar tryggas arbetsgivares och arbetstagares möjligheter att fullgöra sina medborgerliga plikter tillräckligt i val-, värnplikts- o.a. lagstiftning, men oaktat straffsanktionerna bortfaller, behövs det fortfarande i lagen om arbetsavtal stadganden som tryggar arbetsgivares och arbetstagares föreningsfrihet. I lagförslaget har skyddet ytterligare utvidgats så, att detta skulle innefatta utom frihet att ansluta sig till förening även rätt att verka inom sådan.

56 §. Den nya lagen träder i kraft den 1 januari 1971. Lagen skall dock tillämpas på därförinnan ingångna avtal, om dessa gäller tills vidare. På övriga avtal tillämpas tidigare gällande lag med vissa inskränkningar.

Med hänvisning till det ovan anförda får landskapsstyrelsen vörd-
samt förelägga landstinget till antagande:

L a n d s k a p s l a g
angående tillämpning av lagen om arbetsavtal i landskapet
Åland.

I enlighet med Ålands landstings beslut stadgas:

Lagen om arbetsavtal av den 30 april 1970 (FFS 320/70) skall äga tillämpning i landskapet Åland.

Sker framdeles ändringar i den i 1 mom. nämnda författningen, skall de ändrade stadgandena gälla i landskapet från tidpunkten för deras ikraftträdande i riket.

Genom denna lag upphäves landskapslagen den 10 januari 1969 angående tillämpning av lagen om arbetsavtal i landskapet Åland (46/68).

Mariehamn, den 28 oktober 1970.

På landskapsstyrelsens vägnar:

Vicelantråd

Ejalar Grönberg
Ejalar Grönberg

Lagberedningssekreterare

Sune Carlsson
Sune Carlsson.

L a g
om arbetsavtal.

Given i Helsingfors den 30 april 1970.

I enlighet med Riksdagens beslut stadgas:

1 kap.

Allmänna stadganden.

1 §.

Arbetsavtal.

Med arbetsavtal avses ett avtal, varigenom den ena parten, arbetstagaren, förbinder sig att åt den andra, arbetsgivaren, under dennes ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag. Även om vederlag icke uttryckligen blivit bestämt, men av omständigheterna ej framgår, att arbetet skall utföras utan vederlag, skall ersättning för arbetet utgivas och denna lag tillämpas.

Avtal må ingås om varje slag av arbete.

Innehåller särskild lag stadganden, som avviker från denna lag, skall dessa iakttagas. Denna lag tillämpas icke på avtal, som avser fullgörande av offentligträttslig tjänsteplikt eller tjänstgöringsskyldighet.

2 §.

Avtalstiden.

Arbetsavtal må ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Avtal skall anses ingånget för viss tid även då överenskommelse träffats om visst arbete eller då tiden för arbetsförhållandets bestånd eljest framgår av avtalets syfte.

Arbetsavtal, som ingåtts att gälla tills vidare, bringas att upphöra genom uppsägning.

Har arbetsavtal ingåtts för längre tid än fem år, må arbetstagaren efter denna tids utgång uppsäga avtalet som om det hade ingåtts att gälla tills vidare.

Avtal enligt vilket arbetet skall begynna senare än ett år från det avtalet slöts må av arbetstagaren uppsägas innan arbetet påbörjats.

3 §.

Prövotid.

Av arbetsavtals giltighetstid må en del bestämmas till särskild prövotid av högst tre månader, varunder avtalet på ömse sidor må hävas utan uppsägningstid.

4 §.

Formfrihet.

Ingående av arbetsavtal förutsätter ej iakttagande av särskild form.

Har arbetsavtal, som är avsett att vara i kraft längre tid än ett år från det avtalet slöts, icke uppgjorts skriftligt, må det, sedan ett år

förflutit, uppsägas som om det hade ingåtts att gälla tills vidare.

Ingås arbetsavtal muntligt, är vardera avtalsparten skyldig att på begäran till andra parten utgiva skriftligt intyg om de avtalade villkoren. Av skriftligt uppgjort avtal skall avskrift på begäran tillställas den andra avtalsparten.

5 §.

Omyndig persons arbetsavtal.

Minderårig som fyllt femton år, får såsom arbetstagare själv ingå samt uppsäga och häva arbetsavtal. Förmyndare äger rätt att häva arbetsavtal, som ingåtts av minderårig som fyllt femton men ej aderton år, om hävandet är nödigt med hänsyn till den minderårigas uppfostran, utveckling eller hälsa.

Den som är omyndigförklarad må såsom arbetstagare själv ingå och uppsäga arbetsavtal, såframt ej domstol i hans intresse annorlunda förordnar eller annat följer av grunden för omyndighetsförklaringen.

6 §.

Arbetsförpliktelses personliga natur.

Arbetet skall utföras av arbetstagaren personligen. Denna får likväl antaga biträden i arbetet, om överenskommelse därom träffats eller detta bör anses förutsatt.

7 §.

Överlåtelse av rättigheter. Överlåtelse av arbetsgivares rörelse.

Av arbetsavtal härflytande rättigheter, utom till betalning förfallen fordran, må arbetstagare eller arbetsgivare ej utan den andra avtalspartens samtycke överföra på tredje man.

Vid överlåtelse av arbetsgivares rörelse övergår hans rättigheter och skyldigheter omedelbart till den nya ägaren. Denne svarar likväl icke för arbetstagares av arbetsförhållandet härflytande löne- eller annan fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Angående uppsägningsrätt i dylika fall stadgas i 40 §.

Stadgandena om överlåtelse av rörelse äger motsvarande tillämpning på uthyrning.

8 §.

Arbetsgivares ställföreträdare.

Arbetsgivaren må sätta annan i sitt ställe att leda och övervaka arbete.

Tillskyddar ställföreträdaren vid fullgörandet av sin uppgift genom fel eller försummelse arbetstagare skada, är arbetsgivaren ansvarig för dess ersättande.

9 §.

Arbetslag.

Arbetstagare må såsom ett arbetslag förbinda sig att utföra arbete

gemensamt. Arbetslaget representeras gentemot arbetsgivaren av den medlem av arbetslaget som är utsedd till dettas företrädare.

På grund av arbetsavtal, som ingåtts på ovan i 1 mom. åsyftat sätt uppstår ett arbetsförhållande mellan envar av arbetslagets medlemmar och arbetsgivaren.

Arbetsgivaren erlägger lön direkt till arbetslagets medlemmar med iakttagande av den fördelningsgrund som uppgivits från arbetslagets sida. Utreddes det icke på arbetslagets vägnar för arbetsgivaren, hur lönen fördelar sig på arbetslagets medlemmar, eller när arbetslagets medlemmar icke sinsemellan överenskommelse om lönens fördelning, skall lönen utbetalas enligt den tid envar använt för arbetet.

10 §.

Biträden.

Av arbetstagare enligt 6 § antagna biträden anses träda i arbetsförhållande till hans arbetsgivare, likväl med beaktande av vad som stadgas i 11 §.

11 §.

Hemarbete.

Ovan i 1 § avsedd rätt att leda arbetet och utöva uppsikt däröver anses icke saknas enbart av den anledningen, att arbetet får utföras i arbetstagarens hem eller på annan av honom vald arbetsplats. Av arbetstagaren i sådant arbete antagna biträden träder i arbetsförhållande till hans arbetsgivare endast om uttrycklig överenskommelse därom ingåtts med denne.

12 §.

Förhållandet mellan personligt och maskinellt arbete.

Använder arbetstagare i sitt arbete maskin eller annat arbetsredskap som han äger eller besitter, utgör enbart den omständigheten, att redskapets andel i hela arbetsprestationen är större än arbetstagarens personliga arbetsinsats, icke hinder för att avtalet anses såsom arbetsavtal.

2 kap.

Av arbetsavtal föranledda skyldigheter.

Arbetstagares skyldigheter.

13 §.

Allmänt stadgande om arbetstagares skyldigheter.

Arbetstagaren skall utföra honom tilldelat arbete omsorgsfullt, med iakttagande av de föreskrifter arbetsgivaren i enlighet med sina befogenheter meddelar angående sättet för arbetets utförande, arbetets art och omfattning samt tiden och platsen för dess utförande. Han skall undvika allt som står i strid med vad som skäligen bör fordras av en arbetstagare i hans ställning och som vore ägnat att åsamka arbetsgivaren skada.

14 §.

Skydd i arbetet.

Arbetstagaren är skyldig att iakttaga den försiktighet skyddet i arbetet förutsätter. Han skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i maskiner eller anordningar samt i arbets- och skyddsredskap i hans bruk eller vård, som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

15 §.

Affärs- och yrkeshemligheter samt muta.

Arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter, som anförtrotts arbetstagare eller på annat sätt kommit till dennes kännedom, må arbetstagaren icke under den tid avtalsförhållandet består utnyttja eller yppa för annan. Ansvarig för ersättande av skada är, utom den arbetstagare som yppat hemlighet, även den, till vars förmån hemligheten yppats, om denne visste eller hade bort veta, att arbetstagaren förfor rättsstridigt.

Arbetstagare må icke mottaga, betinga sig eller yrka gåva eller annan förmån för att gynna annan i näringsverksamhet eller såsom belöning för sådant gynnande.

16 §.

Konkurrerande arbetsavtal.

Arbetstagaren må ej utan arbetsgivarens tillstånd åt annan utföra sådant arbete eller eljest utöva sådan verksamhet, som i strid med god sed i arbetsförhållande såsom konkurrerande handling uppenbart skadar arbetsgivaren. Är arbetsgivaren, då arbetsavtalet ingås, medveten om den konkurrerande verksamheten och träffas ej uttrycklig överenskommelse om att denna skall frångås, skall tillstånd därtill anses ha blivit givet.

Domstol må på yrkande av arbetsgivaren förklara i strid med 1 mom. ingånget arbetsavtal hävt och förbjuda arbetstagaren att utöva den konkurrerande verksamheten.

Den som i arbete anställer person, som han vet vara till följd av 1 mom. eller eljest på grund av tidigare arbetsavtal förhindrad att åtaga sig arbetet är jämte arbetstagaren ansvarig för ersättande av skada som härigenom tillskyndas arbetsgivaren.

Angående giltigheten av avtal, vari arbetstagare till förhindrande av konkurrens förbinder sig att med annan, som idkar handel eller annan verksamhet av visst slag, ingå arbetsavtal, som träder i kraft efter arbetsförhållandets upphörande, stadgas i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/29).

Arbetsgivares skyldigheter.A. Allmänt.

17 §.

Allmänt stadgande om arbetsgivares skyldigheter.

Arbetsgivaren skall i arbetsavtal eller arbetsförhållande i övrigt iakttaga åtminstone de löne- och andra villkor, som bestämts för ifrågasvarande eller därmed närmast jämförligt arbete i riksomfattande kollektivavtal, vilket bör anses vara allmänt i vederbörande bransch.

Står arbetsavtal till någon del i strid med vad i 1 mom. är stadgat, är avtalet till denna del ogiltigt, och i stället skall motsvarande bestämmelser i vederbörande kollektivavtal lända till efterrättelse.

Arbetsgivaren bör bemöta sina arbetstagare opartiskt, så att ingen utan fog gives en annan ställning än andra på grund av börd, religion, kön, ålder, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet eller någon annan med dem jämförlig omständighet.

B. Erläggande av lön.

18 §.

Lönens art.

Lön skall erläggas i landets gällande mynt. Dock må överenskommelse träffas om att arbetstagaren i lön eller utöver penninglön skall erhålla varor eller andra naturaförmåner eller att för arbetet skall erläggas annat vederlag med ekonomiskt värde. Om ej arbetsgivaren, i fall arbetet enligt överenskommelse skall ersättas på annat sätt än i penningar, fullgör sin betalningsskyldighet på utsatt tid, äger arbetstagaren rätt att fordra, att arbetet ersättes i penningar enligt det överenskomna vederlagets värde på arbetsplatsen vid den tidpunkt då lönen förföll till betalning.

19 §.

Grunderna för normering av lön.

Lön må beräknas enligt den för arbetet använda tiden eller enligt arbetsresultatet eller enligt annan överenskommen grund.

Har det överenskommits eller bör det anses ha förutsatts, att arbete skall utföras utöver den avtalsenliga arbetstiden eller eljest på arbetstagarens fritid, skall denne därför erhålla lön såsom i arbetstidslagen eller annan lag är stadgat.

20 §.

Inverkan av arbetets kvalitet eller av avbrott i arbetet i fråga om ackordslön.

Såvida arbetsgivaren kan visa, att arbetstagare som utför ackordsarbete förfarit i strid med arbetsgivarens inom gränserna för sin rätt att leda arbetet utfärdade direktiv och detta haft till följd att arbetet misslyckats, äger arbetstagaren icke rätt till lön för den tid, under

-6-

vilken han förfarit i strid med direktiven. Kan felaktigt exemplar eller felaktigt utfört arbete utnyttjas, skall åt arbetstagaren för sagda tid erläggas minst den del av lönen, som svarar mot den nytta arbetsgivaren haft av det felaktiga exemplaret eller det felaktigt utförda arbetet.

Avbrytes ackordsarbete, äger arbetstagaren rätt att utfå en mot det utförda arbetet svarande del av lönen. Avbryter arbetsgivaren arbetsförhållandet innan ackordsarbetet slutförts, på annan än i 43 § avsedd grund, är han skyldig att ersätta skadan.

21 §.

Mätning av arbetsresultat.

Mätningen, överlåtelsen och mottagningen av ackordsarbeten skall ske vid en mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller då fråga är om arbetslag, mellan arbetstagarna i förväg överenskommen tid så snart som möjligt sedan de till ackordsavtalet hörande arbetena blivit färdiga, likväl senast inom fyra dagar.

Mätningshandlingarna skall uppgöras i två exemplar och undertecknas av parterna. Så skall förfaras jämväl då de till ackordet hörande och utförda arbetena mätes med regelbundna intervaller.

Anmärkning om arbetets kvalitet och om fel, som har betydelse för mottagningen och godkännandet av arbetet, skall göras senast vid mätningen, antingen muntligt i arbetsplatsens förtroendemans närvaro eller skriftligt till arbetstagaren.

Såframt den ena parten eller representant för denna icke inom fyra dagar från det arbetena färdigställts infinner sig vid gemensamt mätningstillfälle eller ej samtycker till att överenskomma om mätningen, är ensidig mätning giltig, med undantag för klara mätningsfel.

Parterna i arbetsförhållande äger rätt att kalla högst tre medhjälpare eller vittnen till mätningen.

Om virkesarbetsmätning är särskilt stadgat.

22 §.

Betalningstid.

Har ej annat avtalats, skall arbetslön erläggas den sista dagen av lönebetalningsperioden.

Lönebetalningsperioden får omfatta högst en månad. I bisyssla ävensom i fråga om vinstandels- eller provisionslön, som erlägges utöver annan lön, må likväl längre lönebetalningsperiod än en månad avtalas. Beräknas lönen för dag eller kortare tid, skall den utbetalas minst två gånger i månaden. Detsamma gäller ackordlön, utom då sådan utgår i form av vinstandel eller provision eller såsom tillägg till lön, som beräknas för längre tid än en dag. Då arbetsförhållande upphör, utlöper även lönebetalningsperioden.

Varar ackordsarbete längre tid än en lönebetalningssperiod, skall för varje sådan period betalas en mot det utförda arbetet svarande eller enligt den för arbetet använda tiden beräknad del av lönen. Även i annat arbete må avtalas, att för varje lönebetalningsperiod skall betalas ett ungefärligen beräknat lönebelopp, vilket genom senare betalning för en eller flera lönebetalningsperioder justeras till den slutliga lönen för arbetet.

Vederlag för arbete som utgår i form av naturaförmån skall erläggas enligt dess art och gängse sed på orten, med beaktande av vad i 18 § är sagt.

Fördröjs utbetalningen av tillgodohavanden, som föranleds av arbetsförhållandet, då detta upphör, äger arbetstagaren rätt att erhålla full lön för väntedagarna, likväl för högst sex dagar.

23 §.

Förfallodag som infaller på helg- och vissa andra dagar.

Förfaller penninglön medan arbetsförhållandet varar eller vid dess upphörande till betalning på helgdag, självständighetsdagen eller första maj, jul- eller midsommaraftonen eller på söckenlördag, anses närmast föregående annan vardag såsom förfallodag.

24 §.

Betalningsplats och -sätt.

Penninglön skall erläggas efter arbetstidens utgång på arbetsplatsen eller i dess närhet, såvida icke annorlunda överenskommits.

Inbetalas lön enligt avtal på arbetstagares bankkonto eller genom förmedling av bank- eller postgiroörelse, skall betalningen eller giroordern, såframt ej annorlunda överenskommits, expedieras i så god tid, att lönen kan beräknas stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen, varjämte honom skall beredas tillfälle att vid behov få lönen eller del därav i kontanter. Kostnaderna för dylikt betalningssätt bestrides av arbetsgivaren.

I stället för penninglön får växel icke användas, ej heller utan uttryckligt samtycke av arbetstagaren check eller annan anvisning eller betalningsorder, som utställts att betalas av penninginrättning eller från posten.

25 §.

Handpenning.

Har handpenning givits på avtalets fullgörande, får den avräknas på arbetslönen, om ej annorlunda överenskommits eller annan sed på orten är allmänt vedertagen.

26 §.

Arbetsgivares kvittningsrätt.

Arbetsgivare må ej kvitta arbetstagares lönetillgodohavande med mot-

fordran till den del lönen enligt lag är undantagen från utmätning. Annat avtal är ogiltigt.

Har till arbetstagare erlagts handpenning eller annat förskott, som skall avräknas på lönen, hänföres dess belopp främst till den del av lönen som icke får kvittas med motfordran.

27 §.

Lönen vid hinder för arbete.

Har arbetstagaren avtalsenligt stått till arbetsgivarens förfogande, men av orsak, som berott av arbetsgivaren, icke fått utföra arbete, skall lönen likväl erläggas till honom.

Har arbetstagare till följd av eldsvåda eller exceptionell naturtilldragelse, som arbetsplatsen drabbats av, eller annat liknande, av honom och arbetsgivaren oberoende hinder varit ur stånd att arbeta, är han berättigad till lön för högst två veckor av den tid hindret varar. Annat avtal är ogiltigt.

Från lön som utgår till arbetstagare med stöd av 1 eller 2 mom. må arbetsgivaren med iakttagande av 26 § 1 mom. avdraga vad arbetstagaren till följd av utebliven arbetsprestation inbesparat eller vad han under tiden genom annat arbete förtjänat eller avsiktligt uraktlåtit att förtjäna.

28 §.

Lön för sjukdomstid.

Är arbetstagare, sedan arbetsförhållandet fortgått en månad, förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller olycksfall, som han icke vållat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet, äger han, medan arbetsförhållandet fortgår, rätt att under den tid hindret varar, erhålla lön högst till utgången av den sjunde vardagen efter den dag då hindret uppstod. Begynner arbetstagare enligt sjukförsäkringslagen (364/63) tillkommande rätt till dagpenning tidigare, blir den tid, för vilken lön skall utgå, i motsvarande mån kortare.

Arbetstagaren enligt 1 mom. tillkommande rätt må begränsas endast genom kollektivavtal. Bestämmelse i kollektivavtal må av avtalet bunden arbetsgivare tillämpa även på de arbetstagare, som icke är bundna av kollektivavtalet, men i vilkas arbetsförhållanden kollektivavtalets bestämmelser eljest iakttages. Är i arbetsavtal så överenskommet, må dylik bestämmelse i kollektivavtalet, efter det kollektivavtalet upphört att gälla, iakttagas tills nytt kollektivavtal träder i kraft i de arbetsförhållanden, i vilka bestämmelsen skulle få tillämpas, om kollektivavtalet fortfarande vore i kraft.

Från lön som skall erläggas med stöd av 1 mom. må, oavsett stadgandena i 26 §, avdragas vad till arbetstagaren för samma tid erlägges i dagpenning eller därmed jämförlig ersättning på grund av obligatorisk olycksfallsförsäkring eller av arbetsgivaren helt eller delvis bekostad annan försäkring.

29 §.

Sjukvård.

Insjuknar arbetstagare, som bor hos arbetsgivaren och är i hans kost, eller ådrager han sig kroppsskada, skall arbetsgivaren bereda honom nödig sjukvård under dagen för insjuknandet och de fjorton därpå följande dagarna. Härav föranledda kostnader är arbetsgivaren icke berättigad att indriva hos arbetstagaren, utom i det fall att denne ådragit sig sjukdomen eller kroppsskadan uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet. Annat avtal är ogiltigt. Angående arbetsgivarens rätt att få ersättning för sina kostnader på grund av sjuk- eller annan försäkring är särskilt stadgat.

30 §.

Permittering.

I arbetsförhållande må överenskommelse träffas om att utförande av arbete och betalning av lön skall avbrytas tills vidare eller för viss tid, medan arbetsförhållandet i övrigt består. Under de förutsättningar, under vilka arbetsgivaren skulle få uppsäga arbetsavtalet, och med iakttagande av samma uppsägningstid må arbetsgivaren bestämma om permittering av arbetstagare för viss tid eller tills vidare. Genom avtal må permitteringsrätten utvidgas.

Har permittering skett att gälla tills vidare, bör arbetsgivaren meddela om arbetets återupptagande minst en vecka tidigare, om ej annorlunda överenskommits.

Permittering hindrar icke arbetstagare att åtaga sig annat arbete för permitteringstiden. Angående bibehållande av bostadsförmån under permitteringstid stadgas i 31 §.

31 §.

Bostad i anslutning till arbetsförhållande.

Förfogar arbetstagare såsom löneförmån eller på grund av hyresavtal i anslutning till arbetsförhållandet över bostad, fortbestår hans rätt att nyttja bostaden även under den tid han, medan arbetsförhållandet varar, av i 27 § avsedd orsak eller på grund av sjukdom eller permittering icke utför arbete.

Om vägande skäl det påkallar, må arbetsgivaren likväl åt arbetstagaren upplåta annan lämplig bostad för den tid avbrottet i arbetet varar. Härav

föranledda flyttningskostnader erlägges av arbetsgivaren.

Avtal, varigenom arbetstagare enligt denna paragraf tillkommande rättigheter inskränkes, är ogiltigt.

C. Arbetsgivares övriga skyldigheter.

32 §.

Skydd i arbetet.

Arbetsgivaren skall draga försorg om skyddet i arbetet och iakttaga allt som med hänsyn till arbetets art och arbetsförhållandena samt arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och övriga förutsättningar skäligen är nödigt för att skydda arbetstagaren mot dycksfall i arbetet eller av arbetet förorsakat men för hälsan.

Arbetsgivaren och arbetstagaren skall samarbeta på arbetsplatsen i syfte att sörja för och främja skyddet i arbetet och arbetshygienen.

33 §.

Vilotider.

Arbetet skall ordnas så, att arbetstagaren lämnas tillräcklig tid för vila och vederkvickelse samt egen utveckling ävensom för fullgörande av medborgerliga skyldigheter.

34 §.

Ledighet vid barnsbörd.

Kvinnlig arbetstagare, som varit havande under minst 180 dagar, äger rätt till barnbördsledighet för den tid, till vilken henne enligt sjukförsäkringslagen tillkommande moderskapspenning anses hänföra sig, eller om hon icke äger rätt till moderskapspenning, för den tid, till vilken denna förmån skulle hänföra sig, om hon vore berättigad därtill. Barnbördsledighet slutar likväl icke tidigare än sex veckor från barnsbörden.

Avtal varigenom arbetstagare helt eller delvis avstår från sin rätt till barnbördsledighet är ogiltigt. Arbetstagare må likväl, om arbetsgivaren därtill samtycker, under barnbördsledigheten utföra arbete, som icke kan anses farligt vare sig för henne eller det väntade barnet under sex veckor efter barnsbörden dock endast synnerligen lätt arbete, vars ofarlighet, utom i fråga om lant- och hemhushållningsarbete samt arbete som utföres i arbetstagarens hem, skall styrkas med läkarintyg. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren äger rätt att när som helst avbryta här avsett arbete.

Arbetsgivaren är ej skyldig att erlägga lön för tiden för barnbördsledighet. Är arbetstagare till följd av sjukdom i samband med havandeskap eller barnsbörd förhindrad att utföra sitt arbete under annan tid än tiden för den barnbördsledighet, som beräknas enligt 1 mom., äger hon rätt till lön för sjukdomstid enligt stadgandena i 28 §.

35 §.

Arbetsredskap och -material.

Arbetsgivaren skall anskaffa redskap och arbetsmaterial, såvida ej annat överenskommits eller är allmänt brukligt i vederbörande bransch.

3 kap.

Arbetsavtals upphörande.

36 §.

Avtal för viss tid.

Arbetsavtal, som ingåtts för viss tid eller eljest bör anses gälla viss tid, upphör vid den avtalade arbetsperiodens utgång utan uppsägning, såframt ej annat är överenskommet.

Är ej arbetsperioden i ovan i 1 mom. nämnt fall bestämd enligt kalendarern, skall arbetsgivaren i god tid meddela arbetstagaren om, att arbetsförhållandet kommer att upphöra, ifall upphörandet beror på omständighet, om vilken arbetsgivaren men icke arbetstagaren har vetskap.

37 §.

Avtal som gäller tills vidare.

Arbetsavtal som ingåtts att gälla eller eljest gäller tills vidare, må på ömse sidor uppsägas att upphöra efter utgången av viss uppsägnings-tid eller, om så är överenskommet eller i lag särskilt stadgat, utan iakttagande av uppsägningstid.

Arbetsgivare får icke uppsäga arbetstagare utan särskilt vägande skäl. Såsom dylikt skäl må i varje händelse icke betraktas:

1) arbetstagarens sjukdom, såvida sjukdomen icke förorsakat väsentlig och varaktig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga;

2) arbetstagarens deltagande i strejk eller annan arbetskamp;

3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet; ej heller

4) tillfällig minskning i arbetet, för vilken tid arbetsgivaren bör söka ordna annat arbete. Såvida annat arbete icke kan anordnas, må arbetstagaren permitteras för en tid om högst sjuttiofem dagar. Under denna tid äger arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet oberoende av uppsägnings-tiden.

Arbetsgivarens uppsägningsrätt må dessutom genom avtal begränsas så, att han får utöva den endast på i avtalet nämnda grunder.

Arbetsgivare må icke uppsäga kvinnlig arbetstagaras arbetsavtal under ovan i 34 § 1 mom. avsedd barnbördsledighet, ej heller sedan han fått kännedom om arbetstagarens havandeskap, att upphöra då barnbördsledigheten börjar eller medan den pågår. Annat avtal är ogiltigt.

38 §.

Uppsägningstid.

Uppsägningstiden må avtalas att omfatta högst sex månader. Har längre tid avtalats, skall i stället sagda uppsägningstid iakttagas.

Uppsägningstiden må i avtal bestämmas att för arbetsgivaren vara längre än den tid som arbetstagaren skall iakttaga, då denne uppsäger avtalet. Har för arbetstagaren avtalats längre uppsägningstid än för arbetsgivaren, gäller även för arbetstagaren den uppsägningstid som arbetsgivaren skall iakttaga.

Har ingen särskild uppsägningstid bestämts, må arbetsavtalet uppsägas att upphöra efter en tid som motsvarar lönebetalningsperioden, likväl minst fjorton dagar.

Har parterna överenskommit, att uppsägning får ske utan iakttagande av uppsägningstid, skall arbetsförhållandet likväl icke, såvitt ej annat överenskommits, på grund av uppsägningen upphöra före arbetsdagens eller arbetsskiftets slut.

39 §.

Tyst förlängning av avtalsförhållande.

Tillåter arbetsgivaren arbetstagaren att fortsätta arbetet efter den överenskomna tidens utgång eller sedan avtalet uppsagts och uppsägningstiden utlöppt, anses avtalsförhållandet förlängt tills vidare.

40 §.

Uppsägning med anledning av överlåtelse av rörelse.

Överlåter arbetsgivaren sin rörelse till annan, till vilken arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter enligt 7 § övergår, må arbetstagaren, oberoende av gällande uppsägnings- och arbetsavtalstider uppsäga arbetsavtalet att upphöra den dag rörelsen överlåtes eller, om han erhållit meddelande över överlåtelsen senare än fjorton dagar före överlåtelседagen, även vid senare tidpunkt, dock senast fjorton dagar efter den dag han erhållit nämnda meddelande.

Vill den, till vilken rörelsen överlåtits, icke fortsätta arbetsförhållandet, må han inom två veckor från överlåtelsen uppsäga arbetsavtalet att upphöra fjorton dagar efter uppsägningen, även om uppsägnings- eller arbetsavtalstiden är längre. För härav föranledd förlust av löneförmåner svarar förra ägaren.

För den för uppsägningstiden utgående lönen svarar den förra och den nya ägaren solidariskt.

41 §.

Arbetsgivares konkurs och död.

Försättes arbetsgivare i konkurs, må arbetsavtalet på ömse sidor upp-

sägas att upphöra fjorton dagar från uppsägningen, även om uppsägnings- eller arbetsavtalstiden är längre. Lön för den tid konkursen pågår skall erläggas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivare, äger såväl dödsboets delägare som arbetstagare rätt att uppsäga arbetsavtalet att upphöra fjorton dagar från uppsägningen, även om uppsägnings- eller arbetsavtalstiden är längre.

42 §.

Uppsägning vid avbrott i arbete.

Permitterad arbetstagare är, oberoende av den uppsägningstid som eljest gäller i arbetsförhållandet, berättigad att uppsäga sitt arbetsavtal att upphöra när som helst under permitteringstiden, dock ej, om han redan känner till när permitteringen skall upphöra, under den sista veckan före permitteringens slut. Annat avtal är ogiltigt.

Har permittering skett utan att arbetstagaren fått tillgodonjuta tid för uppsägning av arbetsavtalet och uppsäger arbetsgivaren avtalet före permitteringstidens utgång, skall han, om ej annat överenskommits, ersätta arbetstagaren för den skada, som åsamkats denne genom att han helt eller delvis gått miste om lönen för uppsägningstiden.

Stadgandena i denna paragraf äger motsvarande tillämpning, då till arbetstagare, trots att arbetsförhållandet fortbestår, enligt 27 § 2 eller 3 mom. icke behöver betalas lön, eller då sättet för arbetets utförande ändras så, att arbetstagarens förtjänst undergår väsentlig minskning. I sistnämnda fall må likväl arbetstagaren enligt 1 mom. tillkommande uppsägningsrätt begränsas genom avtal.

43 §.

Hävningsrätt.

Oberoende av överenskommen arbetsperiod eller uppsägningstid må arbetsavtal omedelbart hävas, om vägande skäl det påkallar. Såsom vägande skäl bör anses sådan försummelse eller sådant beteende från den ena partens sida eller sådan förändring av förhållandena främst inom demas skaderiskområde, på grund varav det av den andra parten icke skäligen kan krävas, att han skall fortsätta avtalsförhållandet.

Arbetsgivaren må, såframt ej omständigheterna giver anledning till annan bedömning, häva avtalet i synnerhet i följande fall:

1) då arbetstagaren vid avtalets ingående i något väsentligt hänseende vilselett honom;

2) då arbetstagaren genom likgiltighet äventyrar arbetsstryggheten på arbetsplatsen, där uppträder berusad eller i strid med förbud där användas berusningsmedel;

3) då arbetstagaren begår grov ärekränkning mot arbetsgivaren, medlem

av dennes familj, dennes ställföreträdare eller någon av sina arbetskamrater eller våldför sig på dem;

4) då arbetstagaren på grovt sätt överträder förbud, som ingår i 15 § eller 16 § 1 mom.;

5) då arbetstagaren av fortgående orsak är arbetsoförmögen; samt

6) då arbetstagaren uppsåtligen eller av vårdslöshet underlåter att fullgöra sina skyldigheter i arbetet och trots varning framhärdar däri.

Arbetstagaren må, såframt ej omständigheterna giver anledning till annan bedömning, häva avtalet i synnerhet i följande fall:

1) då arbetsgivaren vid avtalets ingående i något väsentligt hänseende vilselett honom;

2) då arbetstagarens goda anseende eller moral på grund av arbetsförhållandet äventyras;

3) då arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare begår grov ärekränkning mot arbetstagaren eller medlem av dennes familj eller våldför sig på dem;

4) då arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare genom likgiltighet äventyrar arbetstryggheten på arbetsplatsen;

5) då arbetstagaren icke gives tillräckligt med arbete; samt

6) då lönen icke utbetalas avtalsenligt.

Stadgandena i denna paragraf äger icke tillämpning på avbrott i arbete på grund av strejk eller lockout, såframt ej sådan kampåtgärd vidtagits utan iakttagande av lagstadgandena om medling i arbetstvister eller åtgärden strider mot stadgandena i lagen om kollektivavtal eller bestämmelserna i kollektivavtal.

44 §.

Hävningsrättens upphörande, hävningsförfarandet och begränsning av hävningsrätten.

Hävningsrätten förfaller, såframt ej skälet därtill redan därförinnan förlorat sin betydelse, efter förloppet av en vecka från det hävningsgrunden yppat sig eller, om skälet är av fortgående art, från det kännedom erhållits om att det bortfallit. Föreligger giltigt hinder för hävning, må hävning ske inom en vecka efter det hindret bortföll.

Har arbetstagaren varit frånvarande från arbetet minst en vecka och icke under denna tid anmält giltigt förfall, äger arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt. Samma rätt äger arbetstagaren, om arbetsgivaren på förenämnt sätt uteblir och ställföreträdare för honom icke finnes på platsen. Har giltigt hinder mött anmälan om förhinder, återgår hävningen.

Genom avtal må arbetsgivarens rätt att häva arbetsavtalet begränsas och det förfarande bestämmas, vilket arbetsgivaren skall iakttaga vid utövningen av sin hävningsrätt. Vad i 37 § 4 mom. är stadgat gäller även hävande av arbetsavtal.

45 §.

Olaglig hävning av avtal och arbetstagares lön.

Har arbetsgivaren utan lagligt skäl hävt arbetsavtalet, är arbetstagen berättigad att fortfarande utfå sin lön i enlighet med vad i 27 § 1 och 3 mom. är stadgat, dock icke för längre tid än vid uppsägning av arbetsavtalet.

46 §.

Bostadsförmån.

Har till sådan arbetstagares förfogande, som har familj, såsom i lönen ingående förmån ställts bostadslägenhet, och uppsäger eller häver arbetsgivaren arbetsavtalet, upphör rätten till bostadsförmånen vid utgången av den kalendermånad, som närmast följer efter avtalets uppsägning eller hävande, dock ej förrän arbetsförhållandet upphör. Detsamma gäller om arbetstagen häver arbetsavtalet med stöd av 43 §. Upphör arbetsförhållandet med anledning av arbetstagarens död, äger hans familj rätt att nyttja bostaden till utgången av den kalendermånad, som följer näst efter arbetstagarens dödsdag.

Uppsäges eller häves arbetsavtal i andra än i 1 mom. avsedda fall, upphör arbetstagarens rätt att nyttja till lönen hörande bostadsförmån fjorton dagar efter uppsägningen eller hävningen, dock ej förrän arbetsförhållandet upphör. Har arbetstagen icke familj eller bor hans familj ej i bostaden, äger han dock icke med stöd av stadgandena i denna paragraf rätt att efter det arbetsförhållandet upphört utnyttja bostadsförmån, som icke innefattar rätt att nyttja särskild lägenhet.

Har arbetsgivaren hävt arbetsavtal av ovan i 43 § avsett skäl som beror av arbetstagen, skall för bostadsförmånen betalas skälig ersättning för tiden efter det arbetsförhållandet upphört.

Då vägande skäl det påkallar, må arbetsgivaren för tiden efter arbetsförhållandets upphörande till arbetstagarens eller avliden arbetstagares familjs förfogande ställa annan lämplig bostad. Härav föranledda flyttningsekostnader erlägges av arbetsgivaren.

Avtal varigenom arbetstagen eller hans familj enligt denna paragraf tillkommande rättigheter inskränkes, är ogiltigt.

47 §.

Arbetsintyg.

Då arbetsavtal upphör skall arbetsgivaren, om arbetstagen det kräver, utgiva intyg om den tid arbetsförhållandet varat och om arbetsuppgiftens art. Dessutom skall i intyget på begäran angivas orsaken till att arbetsförhållandet upphör samt utsättas vitsord över arbetstagarens arbetsskicklighet, flit och uppförande.

Begäres arbetsintyg senare än tio år från det arbetsavtalet upphörde, är arbetsgivaren skyldig att utgiva intyg endast om detta icke åsamkar honom oskäligen olägenhet. Under samma förutsättning är arbetsgivaren skyldig att på begäran i stället för arbetsintyg, som förkommit eller blivit förstört, utgiva nytt intyg.

Avliden arbetstagares närmaste anhöriga äger rätt att utfå arbetsintyg.

Arbetsgivare må icke förse intyg med sådant märke eller utfärda det i sådan form, som avser att om arbetstagaren lämna andra uppgifter än vad som framgår av intygets ordalydelse.

4 kap.

Om arbetsavtals ogiltighet och om oskäligen villkor.

48 §.

Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet samt oskäligen villkor.

Saknar arbetsavtal enligt lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område giltighet gentemot arbetstagaren på grund av tvång, svikligt förledande, ocker eller felskrivning eller till följd av annat sådant fel eller enär det skulle strida mot tro och heder att åberopa avtalet, är arbetstagaren, om arbetet redan påbörjats, berättigad att i stället för att åberopa avtalets ogiltighet uppsäga avtalet att upphöra omedelbart, såframt icke ogiltighetsgrunden eljest förlorat sin betydelse.

Vad i 1 mom. stadgas hindrar icke arbetstagaren att med stöd av den däri nämnda lagen åberopa avtalsvillkors ogiltighet i fråga om lönen. Lönen bestämmes härvid på de i 17 § nämnda grunderna.

Skulle tillämpningen av i arbetsavtalet ingående annat villkor än villkor rörande lönen uppenbarligen stå i strid med god sed eller eljest vara oskäligen, må villkoret jämkas eller lämnas utan beaktande.

49 §.

Ogiltighet på grund av omyndighet.

Arbetsgivaren må ej i fråga om den tid arbetstagaren varit i hans arbete gentemot arbetstagaren göra gällande, att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av dennes omyndighet. Ej heller må arbetsgivaren på nämnda grund frånträda avtalet så länge detta fullgöres av den omyndige.

50 §.

Lagstadganden till skydd för arbetstagare.

Är något villkor i arbetsavtal ogiltigt, emedan det står i strid med lagstadgande som utfärdats till skydd för arbetstagare, förblir avtalet dock till övriga delar gällande.

5 kap.

Om skadeståndsskyldighet vid försummelse att fullgöra avtal.

51 §.

Skadeståndsskyldighet.

Den som uppsåtligen eller av vårdslöshet försummar att fullgöra skyldigheter som härrör av arbetsavtal, skall ersätta den andra avtalsparten härigenom åsamkad skada.

Har i 43 § avsedd hävning av avtalet berott på uppsåtligt eller vårdslöst förfarande från den ena avtalspartens sida, är denne skyldig att ersätta den som hävt avtalet även för den skada som förorsakas av att avtalsförhållandet upphör i förtid.

Skadestånd som arbetstagaren skall erlægga, må nedsättas i den mån detta med hänsyn till skadans storlek, försummelsens art, den skadevållandes ställning och övriga förhållanden prövas skäligt.

Ersättning utgår ej för skada, som förorsakas av sådant avbrott i arbetet som avses i 43 § 4 mom., om icke hävning av arbetsavtalet med anledning därav är tillåten.

6 kap.

Särskilda stadganden.

52 §.

Föreningsfrihet.

Arbetsgivare och arbetstagare må icke hindra varandra och arbetstagare icke annan arbetstagare att tillhöra, ansluta sig till eller verka inom lovlig förening. Avtal om att icke tillhöra eller verka inom förening är ogiltigt.

Finnes på arbetsplats minst tio arbetstagare, bör arbetsgivaren tillåta dem och deras fackliga organisationer att under mat- och andra pauser och utom arbetstiden avgiftsfritt använda för ändamålet lämpliga utrymmen i arbetsgivarens besittning för sådana sammankomster och uppgifter inom organisationen, som är erforderliga för behandling av frågor om arbetsförhållanden, utan att störning i vederbörande företags verksamhet för- anledes.

53 §.

Förtroendemän.

Arbetsgivaren är skyldig att ersätta den förtjänst, som arbetsplatsens huvudförtroendeman och den för yrkesgruppen eller arbetssektionen valda förtroendemannen går miste om under arbetstiden vid underhandlingar med representanter för arbetsgivaren eller medan han eljest verkar i uppgifter som avtalats med arbetsgivaren.

Ovan i 1 mom. avsedd förtroendemens arbetsavtal må på åtgärd av ar-

betsgivaren uppsägas blott om majoriteten av de arbetstagare, vilkas förtroendeman han är, giver sitt samtycke därtill eller då arbetet helt upphör och annat sådant arbete ej kan anordnas, som motsvarar hans yrkesskicklighet.

54 §.

Straffstadgande.

Arbetsgivare, som bryter mot stadgandena i 17 § 3 mom., 26 § 1 mom., 47 och 52 §§ eller 53 § 2 mom., dömes till böter.

55 §.

Övervakning.

Efterlevnaden av denna lag övervakas av yrkesinspektionsmyndigheterna samt de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar, som ingått det riksomfattande kollektivavtal, vars bestämmelser eljest borde iakttagas i det ifrågavarande arbetsavtalet eller arbetsförhållandet.

Vid fullgörandet av sin övervakningsuppgift skall yrkesinspektionsmyndigheterna intimt samarbeta med de i 1 mom. avsedda föreningarna.

56 §.

Ikraftträdelsestadgande.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1971, och genom densamma upphäves lagen den 1 juni 1922 om arbetsavtal (141/22) jämte däri senare företagna ändringar, förordningen den 18 augusti 1917 angående arbetet i industriella samt vissa andra yrken (64/17), till den del den fortfarande är i kraft, samt 9 § lagen den 2 augusti 1946 om arbetsförhållandena inom handelsrörelser och kontor (605/46).

På arbetsavtal, som är ingånget före denna lags ikraftträdande, tillämpas, om ej annat överenskommes, därförinnan gällande lag, dock icke, om avtalet ingåtts att gälla tills vidare, under en längre tid än om arbetsgivaren skulle ha uppsagt avtalet den dag denna lag träder i kraft. Skulle avtal, medan denna lag är i kraft, upphöra till följd av uppsägning eller den avtalade tidens utgång eller av annat skäl, men fortgår arbetet på sätt i 39 § denna lag sägs, skall denna lag därefter tillämpas på avtalsförhållandet.

Arbetsgivare, som före denna lags ikraftträdande lagligen betalt lön med avvikelse från vad i 22 § 1 mom. är stadgat, må alltjämt iakttaga samma förfarande tills annat överenskommes.

Helsingfors, den 30 april 1970.

Republikens President

URHO KEKKONEN

Minister J.E. Partanen.