

FRUKT- OCH BÄRODLAREN SOM ARBETSGIVARE

Trots att frukt- och bärödlaren i regel är verksam som arbetsgivare endast under säsongen, gäller samma skyldigheter och rättigheter som för företagare med fastanställda arbetstagare.

Medlemmar i Frukt- och Bärödlarnas förbund (HML) kan vända sig till Landsbygdens Arbetsgivareförbund (LAF) för att få råd i frågor som gäller anställningar under plockningssäsongen. HML och LAF har ett samarbetsavtal om denna service, men det innebär inte att odlaren automatiskt är medlem i Landsbygdens Arbetsgivareförbund.

Central information för arbetsgivare år 2022:

- Kollektivavtalet är i kraft till 31.1.2023
- Allmän löneförhöjning 1.2.2022: 17 cent/timme eller 29,24 euro/månad
- Nya lönetabeller 1.2.2022
- Naturaförmånernas beskattningsvärden fr.o.m. 1.1.2022
- Socialskyddsförsäkringsavgifterna fr.o.m. 1.1.2022
- Tolkningarna kring ackordslön har skrivits in i avtalet
- Arbetsuppgifterna ska delas in i kravgrupper och ett system för kompetenstillägg ska göras upp

Kollektivavtal som ska tillämpas

Inom frukt- och bärödling och annan frilandsodling tillämpas *Kollektivavtalet för landsbygdsnäringarna*. Kollektivavtalet är i kraft till 31.1.2023. Kollektivavtalet tillämpas förutom på odlings- och plockningsarbeten även på det distributions- och försäljningsarbete som utförs i företaget. Kollektivavtalet för landsbygdsnäringarna är ett *allmänt bindande kollektivavtal* enligt arbetsavtalslagen och innehåller minimivillkor för anställningar som också en oorganiserad arbetsgivare måste iakta.

Kollektivavtalet innehåller bestämmelser om möjligheten till lokala avtal. För att kunna ingå lokala avtal måste arbetsgivaren vara organiserad, dvs. medlem i Landsbygdens Arbetsgivareförbund.

Inom växthus- och plantproduktion tillämpas Kollektivavtalet för trädgårdsbranschen.

Arbetsavtal

Arbetsavtal ska ingås *skriftligt*, också i korta anställningar. Det skriftliga arbetsavtalet kan till exempel göras upp enligt den bifogade avtalsmallen.

Längden på ett arbetsavtal för viss tid kan anges med exakt datum, om datumet är känt då avtalet ingås. Det exakta datumet är sällan känt på förhand, och visstidsanställningen konstateras då så att arbetsavtalet till exempel gäller "under plockningssäsongen". I det fallet antecknas också en uppskattning av hur länge anställningen kommer att vara, till exempel cirka en månad eller cirka 5 veckor. Ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla utan uppsägningstid när den avtalade arbetsperioden går ut. Arbetstagaren ska informeras i så god tid som möjligt att arbetet tar slut och att anställningen därmed upphör.

Blankettbilagan till ansökan om tillstånd för säsongarbete är INTE ett arbetsavtal utan ett arbetserbjudande. Därför ska arbetsavtalet göras upp och undertecknas separat, i vanliga fall först när arbetet inleds.

Prövotid

För att kunna tillämpa prövotid ska det avtalas skriftligt i arbetsavtalet.

Prövotiden kan vara högst 6 månader. I en visstidsanställning kan prövotiden vara högst hälften av anställningen, till exempel i en 3 månaders anställning kan prövotiden vara högst 1,5 månader.

Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka. Om den arbetstid som anges i arbetsavtalet är 40 timmar, är det möjligt att tillämpa genomsnittlig ordinarie arbetstid (utjämningssystemet). Det innebär att den ordinarie arbetstiden av produktionskäl (t.ex. skördearbete) kan planeras genomsnittligt så att arbetspassen varar 4–10 timmar per dag och högst 50 timmar per vecka. Endast arbetstagare som fyllt 18 år får ha 10 timmars dagar. När förlängda arbetsdagar planeras ska den ordinarie arbetstiden dock jämnas ut enligt principen om timme för timme så att den i genomsnitt blir högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka. Fridagar kan också senareläggas enligt de villkor som anges i kollektivavtalet, varvid veckoarbetstiden i motsvarande grad överstiger 50 timmar. Arbetsgivaren ska se till att arbetstiden jämnas ut innan anställningen upphör. Det är också möjligt att planera in kortare arbetspass i början av anställningen, varvid utjämningsledighet ges redan i början. Om utjämningsledighet inte getts, betalas övertidsersättning för den förlängda arbetstiden.

När utjämningsystemet tillämpas ska det planeras på förhand i *arbets-skiptsförteckningen*. För varje arbetsdag antecknas på förhand vilken tid arbetet börjar och hur många timmar det är tänkt att arbetstagaren ska arbeta den dagen. Det är inte möjligt att jämna ut arbetstiden i efterhand eller allteftersom arbetet framskrider. För att kunna tillämpa genomsnittlig ordinarie arbetstid (utjämnings-systemet) ska också en arbetstidsplan göras upp. *Arbetstidsplanen* görs upp för

hela utjämningsperioden, som kan vara högst 52 veckor. I kortare visstidsanställningar omfattar utjämningsperioden hela anställningstiden. I arbetstidsplanen antecknas hur genomsnittligheten kommer att tillämpas, dvs. en uppskattning av hur långa de förlängda arbetspassen kommer att vara och tidpunkten för när utjämningsledigheten tas ut.

Vid frukt- och bärplockning varierar arbetsdagens längd efter hur skörden mognar, väderförhållandena och marknadsläget. I det skriftliga arbetsavtalet anges den genomsnittliga veckoarbetstiden eller konstateras att plockaren kallas till jobbet när skördeläget och övriga omständigheter så tillåter, utan att någon exakt veckoarbetstid anges. I arbetsavtalet kan då avtalas om en varierande arbetstid, till exempel 20–40 timmar per vecka. I arbetsavtalet ska då anges varför arbetstiden varierar. Om den arbetstid som anges i arbetsavtalet är varierande, är det inte möjligt att tillämpa genomsnittlig ordinarie arbetstid (utjämningsssystemet).

Om genomsnittlig arbetstid inte tillämpas på det sätt som beskrivs ovan och en arbetstagare med ackordslön arbetar mer än 8 timmar per dag eller 40 timmar per vecka, betalas utöver ackordslön även procentuell förhöjning för *overtidsarbete*. Denna förhöjning beräknas på kravgruppens timlön.

Mertidsarbete som avtalas lokalt

Vid en *organiserad* arbetsgivares företag är det möjligt att ingå ett lokalt avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet. Det kräver ett skriftligt avtal, vars innehåll först ska godkännas av Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket, om det inte finns en förtroendeman i företaget. LAF erbjuder sina medlemmar en avtalsmall och anvisningar om ramvillkoren. Mertidsarbetet är frivilligt för arbetstagaren. När systemet tillämpas ska arbetstagaren dessutom varje gång separat godkänna mertidsarbetet. Varje arbetstagare har 172 timmar till förfogande och de kan användas när arbetsdagen överstiger 8 timmar eller när arbetsveckan totalt överstiger 40 timmar. För dessa mertidstimmar betalas då avtalad timlön eller ackordslön utan förhöjningsandelar för övertid. Närmare information ges av LAF (se även anvisningen i slutet av detta meddelande).

Arbetsshiftförteckning

Enligt arbetstidslagen och kollektivavtalet är arbetsgivaren skyldig att på förhand göra upp en arbetsshiftförteckning på arbetsplatsen för alla arbetsuppgifter, oberoende av löneform och arbetstidsarrangemang. I arbetsshiftförteckningen ska anges när arbetstagarens ordinarie arbetspass börjar och hur långt det är. Arbetsshiftförteckningen kan också gälla en grupp arbetstagare som har samma arbetstid. Vid skördearbete är det mycket svårt att förutse arbetet, men trots det ska arbetsshiftförteckningen göras upp för så lång tid som möjligt.

Förkortning av arbetstiden

Förkortning av arbetstiden (s.k. pekksadagar) gäller alla arbetstagare som har 40 timmars arbetsvecka. Förkortning av arbetstiden tillämpas även i visstidsanställningar i enlighet med antalet fullgjorda ordinarie arbetsdagar.

Arbetstagaren får betald arbetstidsförkortning enligt följande:

<i>Fullgjorda ordinarie arbetsdagar</i>	<i>Förkortning av arbetstiden</i>	
	<i>i fridagar</i>	<i>i timmar</i>
minst 17	1	8
minst 34	2	16
minst 51	3	24
minst 68	4	32
minst 85	5	40
minst 102	6	48
minst 119	7	56
minst 136	8	64
minst 153	9	72
minst 170	10	80
minst 194	11	88
minst 212	12,5	100

Om den avtalade ordinarie veckoarbetstiden understiger 40 timmar per vecka eller om det blir färre ordinarie arbetsdagar än 17 under hela anställningen, tillämpas inte arbetstidsförkortning.

Unga arbetstagare

Det är tillåtet att anställa en 14-åring, eller en 13-åring som fyller 14 under kalenderåret. Anställningen får fortgå högst halva tiden av skollovet och arbetet ska vara ett lätt arbete som passar en ung person. Plantering, plockning och hjälpsamma uppgifter inom jordbruks- och trädgårdsbranschen anses vara lätt arbete som lämpar sig för unga.

En person som fyllt 15 år får som arbetstagare själv ingå arbetsavtal. När det gäller personer under 15 år är det vårdnadshavaren som ingår arbetsavtalet på den ungas vägnar eller ger den unga tillstånd att själv ingå avtal.

För personer under 15 år får arbetstiden under skolloven uppgå till högst 7 timmar per dygn och 35 timmar per vecka. Övertidsarbete är inte tillåtet. Den dagliga arbetstiden ska infalla mellan kl. 8 och 20 (av vägande skäl kl. 6–20).

För 15–17-åringar får **arbetstiden** vara samma som för en myndig arbetstagare i samma arbete. Den ungas arbetstid får dock inte överstiga 9 timmar per dygn och inte heller 48 timmar per vecka.

Måltidsraster och pauser

Om den dagliga arbetstiden uppgår till minst 6 timmar, ska arbetstagaren få en måltidsrast som varar minst en halv timme och som inte räknas in i arbetstiden. En arbetstagare under 15 år ska få motsvarande måltidsrast, när arbetstiden är 4,5 timmar per dag.

Under en arbetsdag på minst 8 timmar har arbetstagaren rätt till två 12 minuter långa pauser. Pauserna räknas som arbetstid. Om arbetsdagen är kortare än 8 timmar, har arbetstagaren rätt till *en* paus. Om arbetsdagen uppgår till minst 10 timmar ska arbetstagaren få tre pauser.

Avlöning

Ackordslön

Rekommenderad ackordslön vid jordgubbsplockning år 2022 är:

**1,08 euro/kg och
3,24 euro/korg på 3 kg**

Ovan nämnda ackordslön baserar sig på att den *genomsnittliga arbetsprestationen vid normal ackordstakt är 10 kg per timme, varvid ackordsförtjänsten i enlighet med kollektivavtalet är 20 % högre än timlönen*. Beräkningen utgår från timlönen 9 euro/timme i kollektivavtalets kravgrupp 1. Formel: $9 + 20 \% = 9 \times 1,2 = 10,80/10 \text{ kg} = 1,08 \text{ euro/kg}$. När avtal om ackordslön ingås, eller senast under orienteringsperioden, ska arbetsgivaren förklara för arbetstagaren att en arbetstakt på 10 kg jordgubbar per timme omräknat i timlön ger 10,80 euro/timme, dvs. att villkoret för en 20 % högre ackordsförtjänst uppfylls.

Alla arbetstagare har samma ackordslön som grundar sig på kravgruppen för det ackordsarbete som utförs. I ovan nämnda formel används därför inte arbetstagarens personliga timlön, utan lönen enligt kravgruppen för ackordsarbetet.

Arbetsgivaren ska definiera den eftersträvade normala ackordstakten, som dock ska vara rimlig, för varje enskild produkt. Beräkningsgrunderna och ackordslönen för varje enskild produkt ska också antecknas redan i arbetsavtalet i de fall då det är möjligt att göra på förhand. Normal ackordstakt definieras så att den är möjlig att nå och att den inte beror på arbetstagarens personliga egenskaper. Normal arbetstakt har fastställts på rätt sätt, om mer än hälften av plockarna under säsongen har nått ackordsförtjänsten.

Lönegrunden, dvs. att ackordslön tillämpas, ska avtalas i arbetsavtalet innan arbetet inleds. Ackordslönen kan ändras under anställningen, men beräkningsgrunden ska alltid vara densamma, dvs. ackordslönen ska ge möjlighet att nå den eftersträvade ackordsnivån. Arbetsgivaren ska också förklara detta för arbetstagaren vid inskolningen, dvs. vad som är normal ackordstakt och att arbete i den takten leder till en bättre förtjänst (20 % högre än minimitimlönen). Ackordslön ger arbetstagaren möjlighet att förtjäna bättre. Det motiverar arbetstagaren till att arbeta effektivare, vilket i sin tur bidrar till att skörden fås in i tid. Ackordstakten fastställs med hjälp av det genomsnittliga plockningsresultatet hos erfarna arbetstagare; varje arbetstagare plockar inte alltid lika mycket varje timme eller ens varje dag. När man granskar hur den eftersträvade ackordstakten nåtts och skyldigheten att betala garantilön (se nedan), ska man därför inte jämföra omräknade timlöner för enskilda arbetstagares enskilda arbetsdagar, utan resultatet för varje enskild arbetstagare beräknas över hela plocknings-säsongen.

Om det sker förändringar i förhållandena för ackordsarbetet, till exempel i skörde- mängder, väderförhållanden, sorter osv., som medför betydande avvikelser i ovan nämnda genomsnittliga arbetsprestation, behöver gårdens ackordslön fastställas på nytt. Till exempel om skörden är mycket liten, kan den plockade mängden bli liten, trots att arbetet utförs i ackordstakt. Då måste ackordslönen höjas. På samma sätt ökar arbetsresultatet när skörden är riklig på sorter med stora bär, och då kan det också finnas skäl att räkna om enhetspriset. Arbetsgivaren ska vid behov överväga om det finns företagsspecifika skäl att avvika från ovan nämnda rekommendation. Det är dock inte tillåtet att avvika från det ackordstillsäggs på 20 % som fastställs i kollektivavtalet. Arbetsgivaren ska kunna påvisa att ackordslönen är korrekt. En förutsättning för att ackordslön ska kunna betalas är att det finns en reell möjlighet att förtjäna mer enligt den på förhand fastställda ackordstakten. Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att ha arbetstidsbokföring för varje enskild arbetstagare och att spara den. Det innebär att arbetstagarnas dagliga arbetstimmar och plockningsresultat ska antecknas i arbetstidsbokföringen. Dessa kan också användas för att påvisa ackordslönens riktighet och för statistikföring och definition av en normal ackordstakt.

Ackordslön enligt det som beskrivs ovan lämpar sig närmast under huvudskörden. I början och slutet av skördeperioden, då skörden är liten och förutsättningarna för ackordsarbete inte uppfylls, kan plockningen ske med timlön. Arbetsgivaren kan fastställa den tidpunkt då man övergår till ackordslön eller till tidlön på basis av det arbetsresultat erfarna plockare uppnår. När ackordslön tillämpas gäller den samtliga plockare på gården, om inte något annat separat avtalats.

På samma sätt ska arbetsgivaren prissätta den ackordslön som betalas för plockning av till exempel *hallon, örter eller någon annan grönsak*. Arbetstagarens förtjänst ska vid normal ackordstakt stiga minst 20 % över lönen enligt den kravgrupp som legat till grund för prissättningen, på det sätt som ovan beskrivs. Vad som är normal ackordstakt ska bedömas i respektive företag, och arbetsgivaren ska förklara det för arbetstagaren så att arbetstagaren vet hur mycket måste plockas per timme för att nå denna förtjänstmöjlighet, dvs. eftersträvad ackordstakt.

Vid ackordsarbete beror den slutliga förtjänsten på den personliga arbetsprestationen. Förtjänsten kan variera kraftigt mellan olika plockare, eftersom ackordslönen har slagits fast enligt det genomsnittliga resultatet och är samma för alla.

Garantilön vid ackordsarbete

Kollektivavtalet innehåller följande bestämmelser om garantilön:

"Vid arbete med ackordslön finns det en garantilön, dvs. timlön enligt kravgruppen.

Ovan nämnda garantilön gäller inte i det fallet att arbetstagaren, på grund av sin arbetstakt eller partiell arbetsförmåga som konstaterats av en läkare, inte nått sin timlön, trots att arbetsförhållandena har varit normala och det inte heller har förekommit andra störningar som varit oberoende av arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning:

*Om arbetstagaren inte når den förutsatta ackordstakten, ska arbetsgivaren säkerställa att arbetstagaren har fått tillräcklig inskolning och anmärka om den långsammare arbetstakten. Detta sker genom att arbetsgivaren senast inom två veckor efter att ackordsarbetet för produkten i fråga inleddes visar upp en kalkyl för arbetstagaren. Kalkylen baserar sig på arbetstidsbokföringen och ackordsarbetets dagliga resultat och verifierar arbetstagarens personliga prestation. **Om arbetstagarens arbetstakt trots ytterligare inskolning och anmärkning fortsätter att vara långsammare än ackordstakten, får arbetstagaren i stället för garantilönen en timlön som motsvarar lön under orienteringsperioden.***

Till en sådan arbetstagare som inte nått den arbetstakt som förutsätts betalas dock garantilön i det fallet att arbetsgivaren inte bevisligen har vidtagit ovan nämnda arbetsledningsåtgärder.”

Vid ackordsarbete tillämpas garantilön närmast då förtjänsten blir väldigt låg för över hälften av arbetstagarna (när inte eftersträvad ackordstakt, dvs. 20 % högre genomsnittlig timlön), till exempel på grund av en knapp skörd. I det fallet granskas resultatet för varje enskild arbetstagare och utreds vilka arbetstagares kalkylerade genomsnittliga timlön under hela ackordperioden understiger minimitimlönen, varpå skillnaden betalas.

Å andra sidan gäller bestämmelsen inte en sådan arbetstagare, vars förtjänst blivit låg på grund av den egna arbetstakten, trots att arbetsförhållandena gett förutsättningar för att nå en normal ackordsförtjänst.

På basis av sin direktionsrätt ska arbetsgivaren ingripa i sådana fall då en arbetstagare inte arbetar i ackordstakt, trots att arbetstagaren förbundit sig till det i arbetsavtalet och inga hinder som beror på arbetsgivaren föreligger. Inom två veckor från det att ackordsarbetet inleddes ska arbetsgivaren anmärka om arbetstakten och som grund visa upp en kalkyl över arbetstimmarna och plockningsresultatet. Om arbetstagaren fortsätter att jobba långsammare än ackordstakten är arbetsgivaren endast skyldig att garantera en lön som motsvarar orienteringsperiodens lön. I det skedet är det också möjligt att på arbetstagarens begäran avtala att under resten av säsongen betala lön för orienteringsperioden! Om arbetsgivaren inte säkerställer att arbetstagaren skolats in och inte heller ger en anmärkning på det sätt som beskrivs ovan, betalas ackordsarbetets timlön.

Om arbetstagaren inte arbetar i ackordstakt föreligger också grund för att häva arbetsavtalet på basis av den avtalade provotiden, i det fallet att arbetstagaren trots handledning inte arbetar på det sätt som förutsätts.

Övriga prestationslöner

Vid användningen av premielöner kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ett produktionstillägg på timlönen som kan grunda sig på arbetsmängden, -kvaliteten eller någon annan överenskommen grund. Produktionstilläggets eller resultatpremiens storlek och gradering fastställs på arbetsplatsen.

Timlöner

När man arbetar med *tidlön* tillämpas följande normtimlöner enligt kollektivavtalet:

	euro/timme
Kravgrupp 1	
- arbete som kräver kort inskolning	9,00
Kravgrupp 2	
- arbete som kräver tidigare erfarenhet	9,43
Kravgrupp 3	
- arbete som kräver yrkesutbildning eller motsvarande erfarenhet	9,92
Elever i grundläggande utbildning, vid gymnasiet eller andra läroanstalter	6,30
- ingen åldersgräns	
Lön under orienteringsperioden	8,10
- ingen åldersgräns	
- minimigarantilön vid ackordsarbete	

Lön för orienteringsperioden kan tillämpas under den tid som behövs för att skola in arbetstagaren, dock i högst 2 månader för en arbetstagare *utan tidigare arbetserfarenhet i branschen*. Till orienteringsperioden räknas endast den tid då arbetstagaren de facto skolas in och ännu inte klarar av sina arbetsuppgifter självständigt. På det sätt som beskrivs ovan utgör lönen under orienteringsperioden också garanterad minimilön vid ackordsarbete i det fallet att arbetstagaren av personliga skäl inte når ackordstakten.

När arbetstagaren efter orienteringsperioden klarar av en normal arbetsprestation, övergår man även vid avlöningen till normal tid- eller ackordslön.

Kravgrupper och kompetenstillägg

Avlöningsskapitlet har preciserats med texter om gällande tolkningar av hur den personliga lönen bildas och om utformningen av ett kravgruppssystem och ett kompetenstilläggssystem.

Indelning i kravgrupper

De arbeten som utförs på arbetsplatsen placeras utgående från kravnivån i kravgrupper. Indelningen görs av arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarnas representant eller arbetstagaren. Arbetsgivaren dokumenterar indelningen i kravgrupper och visar den på begäran till arbetstagaren. Arbetsgivaren ska således på begäran skriftligen meddela arbetstagaren vilken kravgrupp arbetstagarens arbete hör till. Rekommendationen är att kravgruppen framgår av arbetsavtalet.

Kravgruppen fastställs utgående från hur krävande arbetstagarens arbetsuppgifter är. Om arbetstagaren utför arbetsuppgifter i flera kravgrupper, placeras arbetstagaren i den kravgrupp som innefattar de huvudsakliga arbetsuppgifterna eller också definieras kravgruppen viktad efter de olika uppgifternas tidsandelar. Tillämpning av tidsandelar förutsätter att det finns arbetstidsbokföring över de enskilda arbetsuppgifterna, eller om någon sådan inte finns en arbetsplan.

Kompetenstillägg

Systemet med kompetenstillägg avtalades redan år 2014. På företagsnivå har dock implementeringen varit bristfällig. Därför avtalade förhandlingsparterna nu om ett alternativt system som träder i kraft i det fallet att arbetsgivaren inte utformar ett eget system för kompetenstillägget.

På basis av den yrkeskompetens arbetstagaren uppvisar i arbetet fastställer arbetsgivaren ett kompetenstillägg som ingår i arbetstagarens lön. Det är således fråga om en bedömning av arbetstagarens personliga yrkeskompetens och dess utveckling. Kravgrupperna gäller däremot arbetsuppgifterna, inte personerna!

Arbetsgivaren skapar ett system för arbetsplatsen. Av systemet framgår

- grunderna för kompetenstillägget
- kriterierna för höjning av kompetenstillägget
- graderingen för hur yrkeskompetensen utvecklas
- kompetenstilläggets storlek

Arbetsplatsen skapar ett system utgående från de faktorer som är centrala för företagets framgång. Grunderna, kriterierna och graderingen klargörs för alla arbetstagare. På arbetsplatsen iakttas en öppen och uppmuntrande lönepolicy.

Kompetenstillägget är 4–30 % av lönen för den kravgrupp som tillämpas. **Arbetsgivaren fastställer kompetenstillägget när anställningen varat i 10 månader och därefter i enlighet med det kompetenstillägssystem som företaget utarbetat.** När det gäller säsongsarbetare räknas även tidigare, kortare anställningar hos samma arbetsgivare med till dessa 10 månader. **Kompetenstillägget ingår enbart i tidlönen och påverkar inte ackordslönen, eftersom alla arbetstagare har samma ackordslön.**

I det fallet att arbetsgivaren inte skapar ett sådant system som beskrivs ovan för bestämning av arbetstagarnas kompetenstillägg på arbetsplatsen och inte har klargjort grunderna, kriterierna och graderingen för arbetstagarna före 1.9.2022

- **är kompetenstilläggets miniminivå 5 %**
- **höjs kompetenstillägget permanent med minst + 1 % för varje yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen**
- **höjs kompetenstillägget med minst + 1 % vid ingången av vart tredje tjänsteår**

Vid beräkningen av tjänsteår beaktas också tidigare anställningar hos samma arbetsgivare, det innebär att intervallet på 3 år uppfylls betydligt senare hos säsongsarbetare.

Timlöner inkl. kompetenstilläggets miniminivå:

Kravgrupp	Kompetenstilläggets miniminivå (4 %) cent	Tabellönen inkl. 4 % kompetenstillägg euro/timme
1	9,00	9,36
2	9,43	9,81
3	9,92	10,32

Beskattningsvärden för naturaförmåner

Till arbetstagarens lön hör ofta även naturaförmåner. Om arbetstagaren inte betalar ersättning till arbetsgivaren för den erbjudna naturaförmånen i enlighet med beskattningsvärdet, räknas naturaförmånen som förskottsinnehållningspliktig lön. Skatteförvaltningen har fastställt följande beskattningsvärden för naturaförmåner år 2022:

Förmån med fritt uppehälle (bostad, kost, belysning och värme)

- i eget rum 554 euro/månad (18,26 euro/dag)
- i gemensamt rum 532 euro/månad (17,54 euro/dag)

Kostförmån

- 7,15 euro per måltid

Bostadsförmånens penningvärde i gemensamt rum inklusive värme och belysning är i ett rum med centralvärme 147 euro per månad (4,85 euro/dag). Motsvarande värde för ett rum med ugnsuppvärmning är 51 euro per månad (1,68 euro/dag).

Naturaförmånens värde per dag får man genom att dividera det månatliga värdet med talet 30,33.

Löneutbetalning

I samband med löneutbetalningen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en lönespecifikation som anger lönebeloppet och antalet arbetstimmar eller plockade mängder som lönen grundar sig på. Också avdrag på lönen ska finnas i lönespecifikationen. Enligt lagen ska lön betalas minst en gång per månad, dvs. om anställningen börjar i slutet av en månad eller en annan lönebetalningsperiod på högst en månad som företaget fastställt, ska en lönespecifikation ges också över dessa arbetstimmar.

När anställningen upphör ska slutlikviden betalas senast inom *fyra arbetsdagar*. Om lönefordran blir försenad har arbetstagaren enligt lag rätt till s.k. lön för väntetid i högst sex dagar.

Söndagsarbete

Söndagsförhöjning betalas inte för skörd av bär, grönsaker och rotfrukter som utförs mot *ackordslön*. Om arbetet utförs som tidarbete, betalas under söndagar lönen förhöjd med 100 %. Om det arbete som utförs på en söndag samtidigt är övertidsarbete per vecka, betalas dessutom övertidsförhöjning.

Trots att midsommarafton är en vardag, betalas lönen förhöjd med 100 % för tidarbete som utförs då.

Veckoslutsarbete

Med en arbetstagare som enligt arbetsavtalet arbetar *endast under veckoslut eller midsommarafton* är det möjligt att avtala att lönen är lika stor för alla arbetstimmar. Lönen innehåller då en eventuell ersättning för övertidsarbete per dygn och söndagsarbetets förhöjningsdel. Avtalsmöjligheten gäller endast sådana arbetstagare som inte arbetar övriga dagar under veckan. Avtalet om den lön som betalas för veckoslutsarbete ska ingås skriftligt, och av avtalet ska framgå att den avtalade lönen innehåller eventuella ersättningar för övertidsarbete per dygn och söndagsarbetets förhöjningsdel.

Övertidsarbete och maximiarbetstid

Övertidsarbete per dygn är arbete som överstiger ordinarie arbetstid på 8 timmar och övertidsarbete per vecka är arbetstid som utförs utöver ordinarie arbetstid på 40 timmar. När övertidsersättningen räknas ut ska övertidsarbete per vecka och övertidsarbete per dygn alltid granskas separat.

När arbete utförs utöver den dagliga ordinarie arbetstiden betalas för de två första timmarna lönen förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lönen förhöjd med 100 %. Vid övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lönen förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lönen förhöjd med 100 %.

Arbetstagarens maximiarbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i *genomsnitt* 48 timmar per vecka under en tidsperiod på 6 månader.

Veckovila

Arbetstagaren har i regel rätt till en veckovilodag varje arbetsvecka. Vid skördearbete kan arbetsgivaren flytta veckovilan till en senare tidpunkt under anställningen. Veckovilan ska dock ges inom två månader från den tidpunkt då den flyttades. Om veckovila inte har getts, ska arbetsgivaren betala arbetstagaren ersättning för veckovilan i enlighet med de utförda arbetstimmar.

Om den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 3 timmar, behöver veckovila inte ges.

Arbetstidsbokföring

Enligt arbetstidslagen är arbetsgivaren skyldig att föra en förteckning över utförda ordinarie arbetstimmar, söndags- och övertidstimmar och de förhöjda löner som betalats för dessa. Utförd övertid ska antecknas i 6 månaders perioder.

Arbetstidsbokföringen kan i praktiken ordnas så att arbetstagaren själv bokför sina dagliga arbetstimmar på en s.k. timplapp som arbetsgivaren sedan granskar dagligen eller varje vecka. **Arbetstidsbokföringen gäller även ackordsarbete.**

Arbetarskyddsmyndigheterna granskar arbetstidsbokföringen i samband med besök på arbetsplatsen.

Sjukdomsfall

Anmälan om sjukfrånvaro

Kollektivavtalet anger ett förfarande där arbetstagaren vid kortvariga sjukdomsfall kan vara borta från arbetet med egen anmälan.

I kollektivavtalet konstateras följande:

”En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att vara i arbete är skyldig att genast meddela arbetsgivaren därom. När arbetstagaren insjuknar kan han eller hon med egen anmälan vara borta från arbetet i högst två dagar. Om sjukdomen varar längre än så, har arbetsgivaren rätt att kräva läkarintyg över arbetsförmåga. Vad gäller den del som överstiger det högsta årliga antalet sjukfrånvarodagar med egen anmälan, 6 dagar, tillämpas de arbetsplatspecifika anvisningarna. Av grundad anledning kan arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till en företagsläkare för undersökning eller kräva läkarintyg som bekräftar sjukdom.”

Lön för sjukdomstid

Arbetsgivarens skyldighet att betala lön beror på hur länge anställningen varat:

- Om anställningen har fortgått *minst en vecka* före insjuknandet, betalar arbetsgivaren 50 % av lönen som lön för sjukdomstid för de arbetsdagar som infaller under perioden mellan dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar.
- Om anställningen före arbetsförmågans början har fortgått oavbrutet *minst en (1) månad*, har arbetstagaren rätt till lön för det antal arbetsdagar som ingår i en tidsperiod omfattande högst 28 dagar.

Om arbetsförmågan varar högst insjukningsdagen och därpå följande sex vardagar, är den första frånvarodagen en s.k. karensdag för vilken lön för sjukdomstid inte betalas.

När det gäller arbetstagare med ackordslön beräknas lönen för sjukdomstid enligt timlönen och inte enligt ackordsförtjänsten.

Vid olycksfall i arbetet ska arbetsgivaren göra en olycksfallsanmälan till försäkringsbolaget. Försäkringsbolaget betalar ersättning till arbetsgivaren för den tid då arbetsgivaren är skyldig att betala lön. Vid olycksfall i arbetet tillämpas ingen oavlönad karenstdag.

Semesterersättning

När en *visstidsanställning* upphör betalas en semesterersättning som utgör 12,5 % av arbetsförtjänsten till arbetstagaren. Det är också möjligt att avtala om att semesterersättningen i stället betalas i samband med varje löneutbetalning. Till arbetsförtjänsten räknas den penninglön som betalats för arbetet och eventuell lön för sjukdomstid. Det är viktigt att notera att semesterersättningen inte får ingå i ackords- eller timlönen, utan den ska anges separat på lönespecifikationen.

Arbetsintyg

När anställningen upphör har arbetstagaren på begäran rätt att få ett arbetsintyg. Arbetsintyget innehåller uppgifter om anställningens längd och arbetsuppgifterna. En bedömning av arbetsfärdigheterna och uppförandet, liksom också orsaken till att anställningen upphörde, ges endast om arbetstagaren särskilt begär om det.

Arbetarskydd, inskolning och företagshälsovård

Arbetsgivaren har *arbetarskyddsansvar* också när det gäller kortvariga anställningar. Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren beakta alla faktorer som anknyter till arbetets natur, arbetsförhållandena och arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och övriga förutsättningar för att skydda arbetstagaren mot risk för olycksfall och olägenheter för hälsan. Arbetsgivaren är även en sådan arbetarskyddschef på arbetsplatsen som definieras i lag.

Arbetstagaren ska få handledning och inskolning både innan arbetet inleds och i början av arbetet. Framför allt unga arbetstagare med obetydlig arbetserfarenhet behöver få en ordentlig inskolning. I samband med inskolningen ska arbetsgivaren också förklara för arbetstagaren vad som förutsätts, och till exempel påminna om logiken i ackordslönen och vad normal ackordstakt betyder i praktiken. Arbetstagaren ska vara medveten om de krav som ställs, till exempel för att arbetsgivaren vid behov ska kunna häva arbetsavtalet under prøvotiden på basis av att arbetstagaren inte utför arbetsuppgiften i enlighet med kraven eller komma överens om betalning av orienteringsperiodens timlön i plockningsarbetet, i det fallet att arbetsgivaren godkänner arbete som är långsammare än ackordstakten.

Arbetsgivarens skyldighet att ordna *företagshälsovård* gäller allt arbete där arbetsgivaren är skyldig att iaktta arbetarskyddslagen. I praktiken ska arbetsgivaren ordna företagshälsovården genom att ingå avtal med en hälsocentral, en läkarstation eller en läkare. I företagshälsovården ingår bland annat en arbetsplatsutredning. På ansökan av arbetsgivaren ersätter FPA 50 % eller 60 % av de

godkända kostnader som företagshälsovården ger upphov till, beroende på innehållet i företagshälsovården.

Inkomstregistret

Arbetsgivaren ska anmäla alla betalda löner till inkomstregistret inom fem kalenderdagar från betalningsdagen (räknat från den dag då lönerna är på arbetstagarens konto). **Anmälan** till inkomstregistret görs för varje lönebetalningshändelse, vilket innebär att till exempel löneförskott inte kan betalas utan att de anmäls till inkomstregistret. Närmare upplysningar:

www.vero.fi/sv/inkomstregistret/.

Från inkomstregistret får Skatteförvaltningen, arbetspensionsförsäkringsbolagen, arbetsolycksfallsförsäkringsbolagen, Sysselsättningsfonden och FPA uppgifter i realtid om löner som betalats till arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska dessutom göra en *separat anmälan* till inkomstregistret om det sammanlagda beloppet sjukförsäkringsavgifter som betalats under hela månaden, och denna anmälan ska lämnas in senast på den femte dagen i följande månad.

Inkomstregistret medför inga förändringar i tidsfristerna och förfarandet för betalning av arbetsgivarprestationer. Arbetsgivarprestationerna (förskotts-innehållningar, källskatter och separat anmälan om sjukförsäkringsavgifter) betalas på samma sätt som tidigare till Skatteförvaltningen senast den 12:e dagen i därpå följande kalendermånad. Närmare information för arbetsgivare: www.vero.fi/sv > MinSkatt.

Socialförsäkringsavgifter

De lagstadgade socialförsäkringsavgifterna år 2022 är (procent av förskottsinnehållningspliktig lön):

	Arbets- givarens avgift	Arbets- tagarens avgift
Sjukförsäkringsavgift - 16–67-åringar	1,34 %	--
Arbetspensionspremie ArPL		
- tillfällig arbetsgivare	25,85 %	
- avtalsarbetsgivare	25,85 %	
- arbetstagarens ArPL-premier		
17–52-åringar		7,15 %
53–62-åringar		8,65 %
63 år fyllda		7,15 %
Arbetslöshetsförsäkringsavgift	0,50 %	1,50 %
Grupplivförsäkringspremie	0,06 %	--

Olycksfallsförsäkringspremie
- prissätts av försäkringsbolaget

Arbetsgivaren ska ta ut dessa betalningsandelar av arbetstagaren (ArPL + arbetslöshetsförsäkringsavgift) i samband med varje löneutbetalning.

Arbetslöshetsförsäkringsavgiften betalas inte för säsongsarbetare som kommer till Finland från tredje länder med stöd av lagen om säsongsanställning.

Inom ArPL-försäkringen

- är det fråga om en tillfällig arbetsgivare, om lönesumman understiger 9 006 euro/6 månader eller arbetsgivaren inte har kontinuerligt anställda arbetstagare
- ArPL-försäkringsskyldigheten börjar vid ingången av följande månad efter att arbetstagaren fyllt 17 år
- ArPL-försäkringens nedre gräns är en inkomst på 62,88 euro/månad.

Inkasseringen av **arbetslöshetsförsäkringspremien** sköts av Sysselsättningsfonden som fakturerar arbetsgivaren varje kvartal på basis av de uppgifter som anmälts till inkomstregistret.

Arbetslöshetsförsäkringspremien betalas för arbetstagare i åldern 17–64 år.

Om arbetsgivarens årliga lönesumma överstiger 1 300 euro ska det finnas en **lagstadgad olycksfallsförsäkring**.

På basis av allmänt bindande kollektivavtal är arbetsgivaren skyldig att teckna **grupplivförsäkring**. I det fallet att arbetstagarna inte har förmånstagare i den mening försäkringen avser, dvs. i praktiken unga arbetstagare, finns det skäl för arbetsgivaren att kontakta försäkringsbolaget och utreda om en grupplivförsäkring är nödvändig.

Beskattning av säsongsarbetare

En begränsat skattskyldig person (högst 6 månader i Finland) kan i stället för källskatt ansöka om progressiv beskattning. Detta gäller säsongsarbetare som kommer från EU/EES-området eller från ett land med vilket Finland har ingått skatteavtal.

Källskatt

- källskatt 35 % oberoende av inkomsterna
- utländska arbetstagare ansöker om ett källskattekort som anger den skattefria löneinkomsten 510 euro/månad (17 euro/dag)

Progressiv beskattning

- personen kommer från EU/EES-området eller från ett land med vilket Finland ingått skatteavtal
- skatteprocenten i Finland beror på inkomsten
- utländska arbetstagare ansöker om ett skattekort som anger skatteprocenten för inkomst intjänad i Finland
- personen måste bevisa den inkomst som intjänats i hemlandet
- ingen skattefri löneinkomst

Utländska arbetstagare kan ansöka om progressiv beskattning med Skatteförvaltningens blankett (VEROH 6148r).

Arbetsvillkor för utländska arbetstagare

På utländska arbetstagare tillämpas samma arbetsvillkor som på inhemska arbetstagare, bland annat när det gäller minimilön och semesterersättning.

Socialförsäkringsavgifter

Lagstadgade socialförsäkringsavgifter uppbärs även på lön som betalas till utländska arbetstagare. Arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift och den sjukförsäkringspremie som tas från den försäkrades lön fastställs i olika fall enligt följande:

Arbetstagaren är sjukförsäkrad i Finland oavsett vistelsens längd, om personens lön är minst 741,75 euro per månad.

År 2022 är arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift 1,34 %. Om de årliga löneinkomsterna uppgår till sammanlagt minst 15 128 euro är sjukförsäkringens dagpenningspremie som tas ut av arbetstagaren 1,18 % av löneinkomsterna. I annat fall är arbetstagarens dagpenningspremie 0,00 %. Dagpenningspremiens procentandel och det uppburna beloppet ska framgå av arbetstagarens lönespecifikation, även i det fallet att arbetstagaren har ett progressivt skattekort.

Om arbetstagaren är begränsat skattskyldig i Finland (kommer till Finland för högst 6 månader) och sjukförsäkrad (den lön som personen får är minst 741,75 euro per månad), uppbärs utöver källskatten också sjukförsäkringens sjukvårdspremie på 0,53 %, och om lönen överstiger 15 128 euro/år uppbärs dessutom sjukförsäkringens dagpenningspremie på 1,18 %.

Om arbetstagaren har ansökt om ett progressivt skattekort för begränsat skattskyldiga, ingår arbetstagarens sjukförsäkringspremie i förskottsinnehållningsprocenten och innehålls då inte separat av lönen. Om arbetstagaren är allmänt skattskyldig i Finland (vistas längre än 6 månader i Finland) och sjukförsäkrad (lönen minst 741,75 euro/månad), ingår arbetstagarens sjukförsäkringspremie i förskottsinnehållningsprocenten och innehålls då inte separat av lönen.

Sjukförsäkringsavgifter behöver inte betalas om arbetstagaren kommer från EU/EES-området eller Schweiz och har hemlandets intyg A1 eller E101 för utstationerade arbetstagare.

Utländsk hyrd arbetskraft

När hyrd arbetskraft anlitas ska beställarföretaget enligt beställaransvarslagen begära de redogörelser som myndigheterna fastställt av det företag som erbjuder arbetskraft. Beställaransvarslagen gäller dock inte idkare av gårdsbruk, med undantag för sådana som är verksamma i bolagsform.

Enligt myndigheternas anvisningar beviljas hyrda arbetstagare inte tillstånd för säsongsarbete enligt lagen om säsongsanställning.

Beskattning av hyrd arbetskraft

Sådana hyrda arbetstagare som kommer från Island, Norge, Sverige, Danmark, Lettland, Litauen, Estland, Moldavien, Georgien, Vitryssland, Guernsey, Isle of Man, Bermuda, Jersey, Polen, Kazakstan, Caymanöarna, Turkiet, Cypern, Tadzjikistan, Tyskland, Turkmenistan, Spanien eller från ett land med vilket Finland inte har skatteavtal och som vistas i Finland i högst 6 månader, betalar skatt på löneinkomsterna från Finland i form av förskottsskatt, om det inte är fråga om en arbetstagare som betalar källskatt i Finland. Hyrda arbetstagare från Bulgarien kan i Finland beskattas enligt samma villkor, om en person som bor i Bulgarien arbetar för någon annan arbetsgivare än en bulgarisk.

För bestämning av förskottsskatten ska arbetstagaren kontakta skattebyrån på arbets- eller vistelseorten genast när arbetet i Finland börjar, dock senast före utgången av den månad som följer efter den månad då arbetet inleddes.

När förskottsskatt påförs görs ett månatligt avdrag på 510 euro (eller 17 euro/dag) från löneinkomsten för tiden i arbetet. Arbetstagaren är sjukförsäkrad i Finland oavsett vistelsens längd, om personens lön är minst 741,75 euro per månad.

År 2022 är arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift 1,34 %. Sjukförsäkringsavgiften tas inte ut om arbetstagaren har hemlandets intyg A1 eller E101 för utstationerade arbetstagare.

Uppdragsgivaren ska lämna en anmälan till Skatteförvaltningen om de utländska företag från vilka uppdragsgivaren hyr in utländsk arbetskraft för arbete i Finland. Anmälan ska innehålla identifierings- och kontaktuppgifter om företaget och uppgifter om företagets bransch. Uppdragsgivaren ska också lämna identifierings- och kontaktuppgifter om den utsedda företrädaren i Finland som avses i lagen om utstationerade arbetstagare. Uppgifterna ska lämnas in på blanketten "Inhyrens anmälan om användning av hyrd utländsk arbetskraft" ([6146r](#)) till huvudstadsregionens skattekontor.

På arbetsersättning som betalas till utländska företag ska uppdragsgivaren innehålla en källskatt på 13 procent (aktiebolag, andra samfund och sammanlutningar) eller 35 procent (näringsidkare).

Skatt behöver inte innehållas om det utländska företaget finns med i förskottsuppbördsregistret eller visar upp ett källskattekort med 0 % eller någon annan utredning som hindrar att skatt innehålls. Uppdragsgivare kan avgiftsfritt

kontrollera om det utländska företaget finns i förskottsuppbördsregistret via FODS-informationstjänsten (www.ytj.fi/sv).

Utländska arbetsgivare skyldiga att anmäla uppgifter till inkomstregistret

Utländska arbetsgivare ska anmäla löner och andra betalningar till inkomstregistret i det fallet att en utländsk arbetstagare som kommit till Finland är allmänt skattskyldig eller försäkrad i Finland. Utländska arbetsgivare ska också anmäla betalningar som gått till en begränsat skattskyldig hyrd arbetstagare, om Finland enligt ett skatteavtal mellan arbetstagarens hemland och Finland har rätt att beskatta lönen.

Lagen om säsongsanställning

Arbetstagare som kommer för säsongsarbete till Finland måste ansöka om tillstånd för det. Med säsongsarbete avses arbete inom jordbruk och turism som utförs under vissa årtider. Säsongsarbetet kan vara högst 9 månader. Den centrala myndigheten i frågor som gäller tillstånd för säsongsarbete är Migrationsverket, dvs. Migri (www.migri.fi/sv).

Separat lag och förordning om säsongsanställning

Lagen om säsongsanställning och Statsrådets förordning som utfärdats med stöd av den baserar sig på EU:s direktiv om säsongsanställning. Direktivet om säsongsanställning gäller arbetstagare som kommer från så kallade tredje länder till ett EU-land. Lagen om säsongsanställning finns [här](#) och förordningen finns [här](#).

Enligt lagen är verksamheten säsongsbunden om en återkommande händelse eller ett mönster av händelser med koppling till säsongsbetingade förhållanden kräver avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet.

Arbetstagare från tredje land som arbetar i annat arbete än säsongsarbete omfattas av utlänningslagens bestämmelser om uppehållstillstånd för arbetstagare.

Branscher som omfattas av tillstånd för säsongsarbete

Tillämpningsområdet för lagen om säsongsanställning definieras närmare i förordningen. I förordningen definieras jordbruket enligt den allmänna näringsgrensindelningen NI 2008 på följande sätt:

Sådana branscher inom *jordbruket* som innefattar säsongsbunden verksamhet är följande branscher enligt näringsgrensindelningen NI 2008:

- 1) *A 01 Jordbruk och service i anslutning härtill, dock inte A 017 Jakt och service i anslutning härtill,*
- 2) *A 02100 Skogshushållning och skogsskötsel.*

Enligt näringsgrensindelningen innefattar klass A01 *Jordbruk och jakt samt service i anslutning härtill*.

I denna grupp ingår två basverksamheter, dvs. produktion av odlingsväxter och animaliska produkter. Produktionen kan vara traditionell eller ekologisk och även omfatta genetiskt modifierade växter och uppfödning av genetiskt modifierade djur.

Växtodling omfattar å ena sidan ettåriga åkerväxter, såsom spannmål, grönsaker och blommor, å andra sidan produkter från fleråriga odlingar, såsom produkter från bär- och fruktodlingar. I gruppen ingår odling av kulturväxter både på friland och i växthus. Även till exempel svampodling hör till denna grupp.

Statistikcentralens Näringsgrensindelning 2008 finns [här](#).

Olika typer av tillstånd för säsongsarbete

Hurdant tillstånd för säsongsarbete som behövs beror på anställningens längd och säsongsarbetarens hemland:

De som kommer för vistelse i mindre än 3 månader från land med visumtvång

- Säsongsarbetaren ansöker om *visum för säsongsarbete* vid Finlands beskickning utomlands.
- Länder med visumtvång är bland annat Ryssland och Belarus.
- Behovet av visum bedöms landsvis, och de resedokument som godkänns i Finland anges på utrikesministeriets webbplats, separat för varje ambassad. Uppgifter för ansökan om visum vid ambassaden i Kiev i Ukraina hittas till exempel [här](#).
- Arbetstagaren ska i sin ansökan uppge alla kända arbetsgivare som separat skickar följande bilagor:
 - 1) Gällande arbetsavtal eller bindande arbetserbjudande
 - 2) Utredning om ändamålsenlig logi
 - 3) Arbetsgivarens försäkran
- Avgiften för visum för säsongsarbete varierar mellan olika ambassader.

De som kommer för vistelse i mindre än 3 månader från ett visumfritt land

- Säsongsarbetaren ansöker om *intyg för säsongsarbete* hos Migrationsverket.
- Till exempel arbetstagare från Ukraina kan komma utan visum, om personen har ett biometriskt pass.
- Ansökan om intyg för säsongsarbete görs på Migris blankett TOD_P_KAUSI "Begäran om intyg för säsongsarbete". Blanketten finns [här](#) på Migris webbplats.
- Arbetstagaren ska i sin ansökan uppge alla kända arbetsgivare som separat skickar följande bilagor:

1) Arbetsgivarens bilaga TY6_plus: "Blankettbilaga till ansökan för säsongsarbete" som hittas [här](#) på Migris webbplats.

2) Arbetserbjudande

3) Behandlingsavgiften för intyg för säsongsarbete är 75 euro (elektronisk ansökan) eller 250 euro (pappersblankett) och betalas på förhand till Migrationsverkets konto. Till ansökan bifogas en utredning över att avgiften är betald.

- Försörjningsförutsättningen ska beaktas.

De som kommer för säsongsarbete i 3–6 månader

- Säsongsarbetaren ansöker om *tillstånd för säsongsarbete* hos Migrationsverket.
- Ansökan lämnas in vid Finlands beskickning i det land arbetstagaren kommer ifrån.
- Blanketten OLE_TY6 "Ansökan om uppehållstillstånd för säsongsarbete" hittas [här](#) på Migris webbplats.
- Arbetstagaren ska i sin ansökan uppge alla kända arbetsgivare som separat skickar följande bilagor:
 - 1) Arbetsgivarens bilaga TY6_plus: "Blankettbilaga till ansökan för säsongsarbete" som hittas [här](#) på Migris webbplats.
 - 2) Arbetserbjudande
 - 3) Utredning om boende
 - 4) Behandlingsavgiften är 380 euro (3–6 månader; elektronisk ansökan) eller 480 euro (3–6 månader; pappersblankett). Ansökan om fortsatt tillstånd kostar 160 euro (pappersblankett 430 euro). Till ansökan bifogas en utredning över att avgiften är betald.
- Försörjningsförutsättningen ska beaktas.

De som kommer för säsongsarbete i 6–9 månader

- Säsongsarbetaren ansöker om *tillstånd för säsongsarbete* hos Migrationsverket.
- Ansökan lämnas in vid Finlands beskickning i det land arbetstagaren kommer ifrån.
- Beslutet fattas i två steg: Arbets- och näringsbyrån fattar först ett delbeslut och därefter behandlar Migrationsverket ansökan och fattar beslutet.
- I övrigt är ansökningsblanketten och arbetsgivarens bilagor samma som i föregående punkt, men dessutom ska arbetsgivaren till ansökan bifoga:

- 1) Intyg över betalda skatter eller intyg över skatteskulder
 - 2) Intyg från försäkringsbolaget över arbetsgivarens lagstadgade försäkringspremier när det gäller ArPL-försäkringen, olycksfalls- och grupplivförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen
 - 3) Utredning över rekrytering av arbetskraft på arbetsmarknaden i Finland och EU/EES
- Behandlingsavgiften är 490 euro (elektronisk ansökan) eller 740 euro (pappersblankett). Ansökan om fortsatt tillstånd (totalt max. 9 månader) kostar 160 euro (pappersblankett 430 euro). Till ansökan bifogas en utredning över att avgiften är betald.
 - Försörjningsförutsättningen ska beaktas.

Maximal period med säsongarbete

Enligt lagen kan en tredjelandsmedborgare beviljas tillstånd för säsongarbete för högst nio månader under en period av tolv månader.

Tillstånden för säsongarbete är arbetsgivarspecifika

De tillstånd för säsongarbete som beviljas enligt lagen om säsonganställning är arbetsgivarspecifika. I tillståndsansökan kan dock anges en eller flera arbetsgivare hos vilka säsongarbete kommer att utföras. Säsongarbetaren har också möjlighet att byta arbetsplats, eftersom det är möjligt att lägga till en ny arbetsgivare i tillståndet för säsongarbete.

Förnyande av tillstånd för säsongarbete

Ett tillstånd som berättigar till säsongarbete kan förnyas, om säsongarbetarens arbetsavtal hos samma arbetsgivare förlängs eller säsongarbetaren övergår i säsonganställning hos en annan arbetsgivare.

Säsongarbetaren får fortsätta arbetet hos samma arbetsgivare efter det att ansökan lämnats in, om ansökan har lämnats in innan det föregående tillståndet för säsongarbete har gått ut.

Säsongarbetarens logi

Säsongarbetaren eller, om arbetsgivaren tillhandahåller säsongarbetaren en bostad, arbetsgivaren ska underrätta Migrationsverket om alla förändringar i fråga om säsongarbetarens bostad. Om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren

- 1) får det av säsongarbetaren tas ut en hyra som inte får vara oskälig i förhållande till hans eller hennes nettoförtjänster och boendets kvalitet och som inte automatiskt får dras av från säsongarbetarens lön,
- 2) ska arbetsgivaren med säsongarbetaren ingå ett skriftligt avtal,

- 3) alternativt tillämpas bostadsförmån utgående från de värden som skattemyndigheten fastställt och som nämns ovan. I det fallet behöver inget separat hyresavtal skrivas, men i arbetsavtalet ska då anges bostadsförmånen som naturaförmån och dess värde,
- 4) arbetsgivaren ska se till att bostaden motsvarar de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelserna.

När ersättning tas ut av arbetstagaren för logi enligt punkt 3, tillämpas de beskattningsvärden för naturaförmåner som skattemyndigheten har fastställt. Ersättningsgrunden och beloppet ska avtalas i arbetsavtalet.

Underlättande av återinresa

Om en tredjelandsmedborgare har utfört säsongarbete i Finland minst en gång under de fem år som föregått ansökan om tillstånd för säsongarbete, och under sin vistelse uppfyllt villkoren för säsongarbete enligt lagen, behöver personen inte visa upp ett giltigt arbetsavtal eller ett bindande arbetserbjudande och inte heller styrka att det finns en lämplig bostad, då personen i ansökan meddelar att tillståndet gäller återanställning hos en tidigare arbetsgivare i samma arbete för vilket personen tidigare beviljats tillstånd för säsongarbete.

Utländska arbetstagares försörjningsförutsättning

En person som kommer till Finland för att arbeta ska här ha en bruttolön på minst 1 283 euro/månad. Detta gäller också säsongarbetare. Kravet på bruttolönen gäller anställningstiden, vilken kan vara kortare än vistelsetiden i landet.

Närmare information och kontakt med Migri

På Migrationsverkets webbplats www.migri.fi/sv/ finns anvisningar om säsongarbete. Där hittar du också de ansökningsblanketter som arbetstagaren ska fylla i och de bilageblanketter som arbetsgivaren ska fylla i.

Arbetsgivareförbundets medlemservice

Det är viktigt att arbetsgivare som har anställda, också utanför säsongarbetet, följer med aktuella anställningsfrågor. Håll dig informerad genom att bli medlem i LAF. Medlemskapet ger dig tillgång till LAF:s information, rådgivning och utbildning.

Medlemsavgiften är 0,52 % av den lönesumma som odlarfamiljen betalat till utomstående arbetskraft under föregående år. Minimiavgiften är 95 euro per år.

År 2022 får alla medlemmar 20 % rabatt på LAF:s medlemsavgift på grund av covid19-läget.

Vänligen besök LAF:s webbplats (www.tyonantajat.fi/sw) eller ta kontakt med förbundet.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Annegatan 31–33 C 48, 00100 Helsingfors, tfn 09 7250 4500

www.tyonantajat.fi**Webbplatser:**

Inrikesministeriet	www.intermin.fi/sv
Arbets- och näringsministeriet	www.tem.fi/sv
Utrikesministeriet	www.um.fi
TE-tjänsterna	www.te-palvelut.fi
Migrationsverket	www.migri.fi/sv
Inkomstregistret	www.vero.fi/sv/inkomstregistret/
Skatteförvaltningen	www.vero.fi/sv
Förskottsuppbördsregistret	www.ytj.fi/sv
Arbetspensionsförsäkrarna	www.tela.fi/sv/forstasidan
Sysselsättningsfonden	www.tyollisyysrahasto.fi/sv
Arbetarskyddsförvaltningen	www.tyosuojelu.fi/web/sv
Arbetarskyddscentralen	www.tyoturva.fi/sv
Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF	www.tyonantajat.fi/sw

BILAGA

ANVISNINGAR FÖR LOKALA AVTAL OM MERTIDSARBETE

Inom LAF:s avtalsbranscher finns en paragraf om mertidsarbete. Följande anvisning har tagits fram i samarbete med Industrifacket:

Kollektivavtalet för trädgårdsbranschen 11 §

Kollektivavtalet för landsbygdsnäringsarna 12 §

Kollektivavtalet för grön- och miljöanläggningsbranschen 13 §

Kollektivavtalet för pälsproduktionsbranschen 13 §

På arbetsplatsen kan lokalt avtalas om en möjlighet till att utföra 172 timmars mertidsarbete utan förhöjningsandelar för övertidsarbete. En förutsättning för avtal är att en förtroendeman har utsetts på arbetsplatsen och att avtalet om mertidsarbete ingås skriftligt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om det inte finns någon förtroendeman, förutsätter ett lokalt avtal att Industrifacket rf och Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf godkänner det lokala avtalets innehåll och dess ibruktagande. När det gäller deltidsanställda kan ett sådant avtal tillämpas i förhållande till arbetstiden.

Mertidsarbete ger arbetstidsflexibilitet

Mertidsarbete enligt arbetstidslagen är sådana timmar som den anställda utför utöver den arbetstid som fastställts i arbetsavtalet, ända upp till ordinarie arbetstid på 40 timmar i veckan.

Det *mertidsarbete som ovan nämnda kollektivavtal ger möjlighet till* innebär däremot att arbetsplatsen kan ingå ett lokalt avtal om en möjlighet till 172 timmars mertidsarbete som överstiger ordinarie 40 timmars arbetstid, men för vilket övertidsförhöjningar inte betalas.

Mertidsarbete enligt kollektivavtalet är avsett endast för sådana oväntade undantags-situationer som beror på vädret eller produktionen, eller sker på arbetstagarens begäran. Mertidsarbete enligt kollektivavtalet planeras inte på förhand i arbetsskifts-förteckningen.

I samtliga fall får mertidsarbete tillämpas endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det. Arbetstagaren ska varje gång separat ge sitt samtycke till mertidsarbete enligt kollektivavtalet. Samtycket ska i efterhand kunna bevisas skriftligen också i det fallet att arbetstagaren själv har begärt att få utföra mertidsarbete enligt kollektivavtalet.

Ramvillkor

Den *maximala* mängden mertidsarbete enligt kollektivavtalet är *172 timmar per år*.

När det gäller deltidsanställda beräknas den maximala mängden mertidsarbete enligt kollektivavtalet, dvs. den mängd som överstiger 40 timmar, i förhållande till den anställdas arbetstid i arbetsavtalet. Om arbetsavtalet anger varierande arbetstid, räknas möjligheten till mertidsarbete i förhållande till genomsnittlig genomförd arbetstid.

Exempel: Enligt arbetsavtalet är veckoarbetstiden 20 timmar. Arbetsgivaren kan på normalt sätt erbjuda lagstadgat mertidsarbete upp till 40 timmar i veckan. Utöver det är det möjligt att avtala om 86 timmar mertidsarbete enligt kollektivavtalet per år utan förhöjningsandelar för övertidsarbete.

En arbetsdag som förlängs genom mertidsarbete enligt kollektivavtalet kan vara högst 11 timmar.

Mertidsarbetet enligt kollektivavtalet kan därmed uppgå till *högst 3 timmar per dygn*.

En arbetsvecka som förlängs genom mertidsarbete enligt kollektivavtalet kan omfatta högst 66 timmar.

Mertidsarbetet enligt kollektivavtalet kan därmed utgöra *högst 26 timmar per vecka*.

Mertidsarbete enligt kollektivavtalet kan också erbjudas i det fallet att arbetsplatsen iakttar systemet med genomsnittlig ordinarie arbetstid som kollektivavtalen ger möjlighet till. Den maximala arbetstiden per dygn och vecka i denna anvisning måste dock beaktas.

Exempel: Arbetstagaren tillämpar genomsnittlig ordinarie arbetstid och arbetsskiftsförteckningen innehåller 5 x 10 timmars arbetsdagar, dvs. sammanlagt 50 veckotimmar. Utöver det kan arbetsgivaren erbjuda mertidsarbete enligt kollektivavtalet upp till 16 timmar i veckan, dvs. sammanlagt 66 veckoarbets-timmar.

Efter en arbetsvecka med 66 timmar får följande arbetsvecka dock inte ha mer än 48 timmar. I det fallet kan de 8 timmar som överstiger ordinarie arbetstid antingen förlänga arbetsdagarna eller också förläggas till en sjätte arbetsdag under samma vecka.

När det gäller den maximala mängden mertidsarbete ska man beakta att arbetstagarens maximiarbetstid inte får överstiga i genomsnitt 48 timmar per vecka under en period på 6 månader. Maximiarbetstiden omfattar det totala antalet arbetstimmar som det är möjligt att utföra, inklusive det mertidsarbete som här avses.

Det är inte möjligt att genom avtal om mertidsarbete avvika från de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen. Arbetsgivaren ska se till att dygns- och veckovila enligt arbetstidslagen genomförs.

Arbetsgivaren ska dessutom beakta den belastning som långa arbetsdagar och arbetsperioder medför för arbetstagaren och anknytande risker för arbetssäkerheten och hälsan.

Modeller för mertidsarbetet i praktiken

Genom ett lokalt avtal om mertidsarbete kan man avtala om att det på arbetsplatsen vid behov finns möjlighet att utföra mertidsarbete enligt kollektivavtalet

- på lördagar efter ordinarie veckoarbetstid
- högst 3 timmar per dygn efter ordinarie arbetstid

Ett lokalt avtal om mertidsarbete får inte fastställa att mertidsarbete enligt kollektivavtalet sparas i arbetstidsbanken.

Ingåendet av lokala avtal

Lokala avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet ingås skriftligt.

LAF hjälper dig med att göra upp avtalet, ta kontakt! En färdig avtalsmodell binder kanske företagen för mycket, eftersom det är viktigt att inom företaget fundera hur mertiden ska tillämpas för att på bästa möjliga sätt betjäna bägge parterna.

Avtal ingås för ett år eller för en kortare arbetsperiod i sänder.

Avtalet ska innehålla en noggrann beskrivning av hur kollektivavtalets bestämmelse om mertidsarbete tillämpas på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska se till att varje arbetstagare känner till avtalet och att det finns tillgängligt på ett språk som arbetstagaren förstår.

Lokala avtal om mertidsarbete ingås mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om det inte finns någon förtroendeman, är förutsättningen att Industrifacket och Landsbygdens Arbetsgivareförbund godkänner innehållet och ibruktagandet av det lokala avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Andra avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet på arbetsplatserna är ogiltiga.

Endast de företag som är medlemmar i Landsbygdens Arbetsgivareförbund kan ingå avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet.

Annat att observera

Om mertidsarbete enligt kollektivavtalet utförs vid en tidpunkt då arbetsgivaren är skyldig att betala andra förhöjningar enligt arbetstidslagen eller kollektivavtalet, betalas förhöjningarna i fråga, trots att förhöjningsandelar för övertidsarbete i enlighet med avtalet inte betalas.

Exempel: Om mertidsarbete enligt kollektivavtalet utförs på en söckenhelg, får arbetstagaren ersättning för söndagsarbete, även om inte övertidsförhöjningar betalas.

Närmare upplysningar:

Kristel Nybondas
verkställande direktör
Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF
tfn 09 7250 4500
kristel.nybondas@tyonantajat.fi