



Juridiska avdelningen

11.1.1985

1

Till arbetspensionsanstalterna

TEKNISKT AVBRYTANDE AV ETT ARBETSFÖRHÅLLANDE

1. LAGÄNDRINGARNAS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

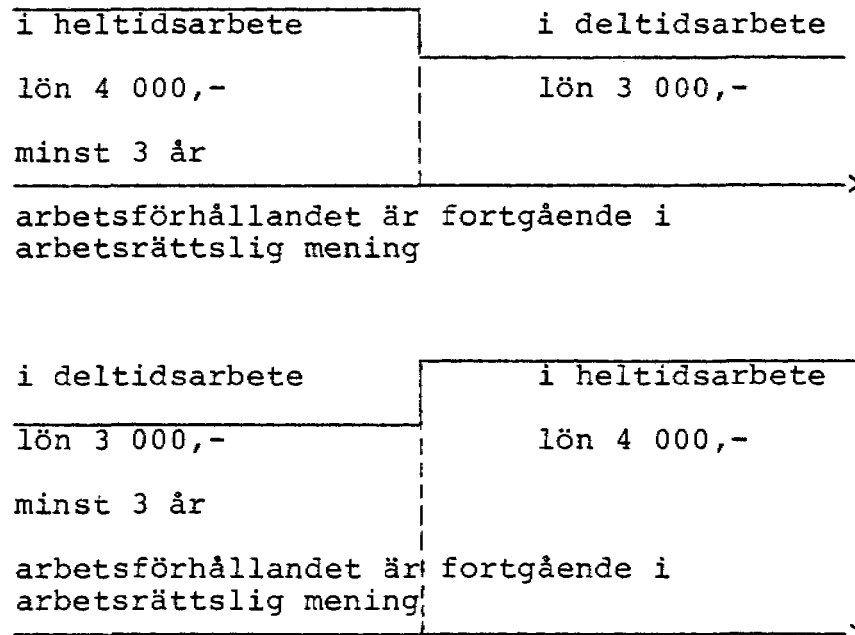
I cirkulär 10/84 har pensionsanstalterna tillsänts regeringens proposition med förslag till ändring av 2 och 7 §§ APL för kännedom. Lagändringarna trädde i kraft 1.1.1985 (cirkulär 17/84). De ändrade stadgandena medföljer detta cirkulär.

Om en arbetstagare medan arbetsförhållandet pågår övergår från heltidsarbete till deltidarbete eller tvärtom 1.1.1985 eller därefter, skall arbetsförhållandet under vissa förutsättningar vid tillämpandet av APL uppdelas i separata perioder (s.k. tekniskt avbrytande). Avsikten är, att pensionen bättre än för närvarande skall motsvara arbetstagarens tidigare förtjänstnivå i och med att pensionen härfter beräknas skilt för perioden i heltidsarbete och perioden i deltidarbete. Förfarandet torde i praktiken gälla relativt få arbetstagare.

Förutsättningarna för tekniskt avbrytande av ett arbetsförhållande är:

- att arbetsförhållandet har pågått minst tre år före den tidpunkt då avbrytandet sker
- att arbetstagaren har en såsom regelbunden betraktad arbetstid, i vilken det skett en förändring
- att arbetstagarens lön i samband med ändringen av arbetstiden har sjunkit med minst en fjärdedel eller höjts med en tredjedel jämfört med den tidigare lönenivån
- att ändringen av arbetstiden är avsedd att vara bestående.

Figur 1



Tekniskt avbrytande kommer i fråga inte enbart då arbetstiden ändras med en gång, utan också då förändringen sker gradvis. Ändringarna av arbetstiden och förändringen i lönenivån bör härvid ske inom tre år räknat från den tidpunkt då arbetstiden ändrades första gången samt den första arbetstidsändringen ske 1.1.1985 eller därefter.

Pensionslönen har i vissa fall redan tidigare kunnat justeras att motsvara den i arbetsförhållandet stabiliserade förtjänstnivån, ifall lönen av undantagsskäl har sjunkit eller stigit så, att detta har en väsentlig inverkan på pensionsskyddet (7 § 2 mom. APL). Oberoende av lagändringen skall 7 § 2 mom. APL fortfarande tillämpas, ifall förutsättningar härför finns för handen. När en tillämpning av detta stadgande övervägs, anses arbetsförhållandet ha pågått utan avbrott. Ifall villkoren för en justering av lönegrunden uppfylls skall det tekniska avbrytandet upphävas. På grund härav har ett tillägg gjorts i 7 § 2 mom. APL.

Om en arbetstagare på grund av sjukdom övergår till deltidarbete och hans lön samtidigt sjunker med två femtedelar, är det möjligt att bevilja honom invalidpension i form av delpension. Ifall delpension beviljas kan tekniskt avbrytande inte komma i fråga. APL-arbetsförhållandet anses i dylika fall normalt ha upphört i och med att invalidpension beviljats; arbetstagaren står herefter i nytt arbetsförhållande (2 § 2 mom. APL).

Pensionsfall som intäffar inom två år räknat från tekniskt avbytande av ett arbetsförhållande leder till att avbrytandet hävs. Däremot kan ett arbetsförhållande av annan orsak upphöra rätt snart efter ett tekniskt avbytande utan att detta har någon som helst inverkan på avbrytandet.

Meningen är, att då ändringar genomförs skall förutsättningarna för ett tekniskt avbytande utredas inom ramen för den normala datatrafiken. På arbetsgivaren ankommer det därför, att till pensionsanstalten anmäla sådana ändringar i arbetstiden och lönen, som ger anledning till ett tekniskt avbrytande. Trots detta kan det uppstå situationer, där en utredning av förutsättningarna för ett avbrytande blir aktuell först långt senare, till exempel i samband med pensionsfall.

2. FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR ETT TEKNISKT AVBRYTANDE

2.1. Arbetsförhållande som pågått minst tre år

För att ett arbetsförhållande skall kunna avbrytas måste det ha pågått i minst tre års tid före ändringen av arbetstiden. Ifall det tekniska avbrytandet föranleds av ett flertal mindre arbetstidsändringar, måste arbetsförhållandet ha pågått minst tre år innan arbetstiden första gången ändrades. Om arbetsförhållandet redan en gång har avbrutits i teknisk mening och ett nytt avbrytande övervägs medan arbetsförhållandet i arbetsrättslig mening alltjämt fortgår, är ett nytt tekniskt avbrytande möjligt endast i de fall då tre år förflutit från det förra avbrytandet.

Arbetsförhållanden som pågått kortare tid än tre år har en så liten inverkan på pensionsbeloppet och har därför lämnats utanför det tekniska avbrytandet.

2.2. Annan än tillfälligt avsedd ändring av den såsom regelbunden betraktade arbetstiden

En delning av arbetsförhållandet kommer i fråga endast i sådana arbetsförhållande, där arbetstagarens arbetstid är regelbunden. Med regelbunden arbetstid avses här inte detsamma som i arbetstidslagstiftningen. Om en viss arbetstid har utvecklats till en fast arbetstid för en arbetstagarare, betraktas den som regelbunden oberoende av timantalet. Ifall det inte kan anses att arbetstagararen har en regelbunden arbetstid, exempelvis av den orsaken att arbetet utförs sporadiskt, såsom fallet mången gång är för tillfälliga medhjälpare, kan arbetsförhållandet inte delas.

I de flesta fall kan ändringen i den regelbundna arbetstiden tydligt konstateras. Det förekommer likväl undantagsfall, då arbetstagarens regelbundna arbetstid i viss mån kan variera. Om exempelvis arbetet är sådant att det i praktiken regelbundet kräver övertidsarbete, skall den tid som används för övertidsarbetet räknas som arbetstagarens regelbundna arbetstid. Härvid innebär redan ett slopande av övertidsarbetet eller på motsvarande sätt ett införande av övertidsarbete medan arbetsförhållandet pågår, att den regelbundna arbetstiden ändrats. Om övertidsarbetet räknats in den regelbundna arbetstiden, skall också lönen för detta arbete beaktas när förtjänstnivån bestäms.

Med ändring av arbetstiden förstås en ändring av arbetstidens längd, såsom en övergång till förkortad arbetsvecka eller till en 6-timmars arbetsdag i stället för en 8-timmars dag. Däremot är inte en ändring av skiftarbete till dagarbete en sådan ändring av den regelbundna arbetstiden som här avses, om inte arbetstidens längd samtidigt ändras. I lagen ingår inga villkor beträffande hur stor ändringen av arbetstiden måste vara. Även en liten ändring av arbetstidens längd är tillräcklig.

Därtill förutsätts det, att den ändrade arbetstiden inte är avsedd att vara helt tillfällig. Ifall man redan på förhand vet, att arbetstagaren temporärt går över till deltidarbete eller till förkortad arbetsvecka, avbryts arbetsförhållandet inte. Om meningen är att ändringen skall bestå under minst två års tid, kan den i allmänhet inte längre betraktas som tillfällig, inte ens fastän överenskommelse skulle ha gjorts i förväg om varaktigheten.

När ett tekniskt avbrytande en gång har förrättats på riktiga grunder, men arbetstiden och förtjänsten därefter av i förväg oförutsedd orsak återgår till det gamla, upphävs inte det genomförda avbrytandet på denna grund. Också i dessa fall kan ett nytt tekniskt avbrytande aktualiseras, om arbetstiden på nytt ändras på ett sätt som avses vara bestående och om även de övriga villkoren för ett avbrytande uppfylls.

2.3. Ändring av arbetstiden och förtjänstnivån

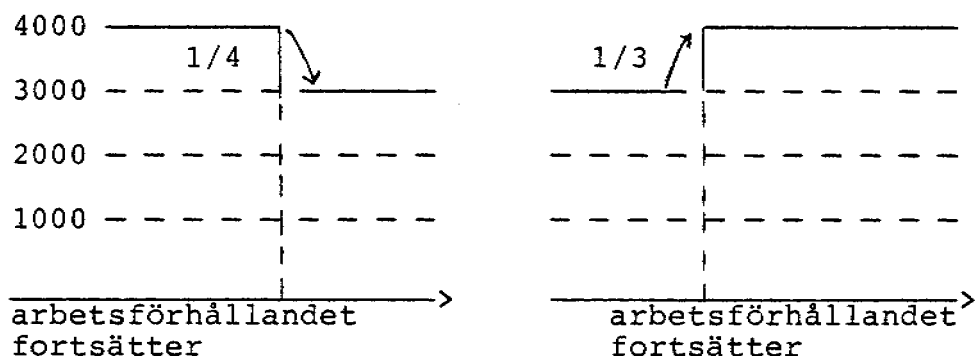
2.3.1. Ändring som införs med en gång

Till ändringen i lönen skall alltid ansluta sig en ändring av arbetstiden. Löneändringen behöver likväl inte vara en följd enbart av den ändrade arbetstiden. Det är därför tillräckligt med att en ändring inträffat i arbetstiden och att lönen i samband därmed

har ändrats i den grad som lagen förutsätter. Skälen till löneändringen behöver inte utforskas.

Ändringen i lönenivån skall vara sådan, att förändringarna i den pensionsgrundande lönen är väsentliga med avseende på pensionsskyddet och att det tekniska avbrytandet därför är av behovet påkallat. Såsom en tillräcklig höjning av förtjänstnivån betraktas enligt lagen en tredjedel och såsom en tillräcklig sänkning en fjärdedel av arbetstagarens tidigare förtjänster.

Bild 2



När det exempelvis avtalas om, att en arbetstagare med månadslön skall gå över till deltidarbete, innehåller avtalet i allmänhet bestämmelser om den lön arbetstagen får för deltidarbetet. Den avtalade nya lönen kan då direkt jämföras med den tidigare månadslönen.

Om ändringen i lönen inte framgår direkt av avtalet, jämförs den lön som betalas efter arbetstidsändringen med den lön som betalades omedelbart före ändringen. Ifall de löner som skall jämföras gäller olika kalenderår, skall de inte justeras med index.

Om tiden omedelbart före ändringen inte ger en klar bild av arbetstagarens regelbundna arbetstid och förtjänstnivå, skall en tillräckligt lång period - i regel likväl inte längre än ett år - räknad bakåt från ändringstidpunkten granskas och utgående från denna granskning förtjänstnivån bestämmas. På detta sätt bestäms förtjänstnivån till exempel i de fall, då lönen inte är lika stor för varje månad. På detta sätt kan det även gärdas, att en sjukperiod som omedelbart före ändringen inverkat sänkande på lönen, inte kan påverka jämförelsen.

Den ändring som inträffar i arbetstagarens såsom regelbunden betraktade arbetstid och den samtidiga lönesänkningen kan tidsmässigt sammanfalla med en sådan tidpunkt då allmänna löneförhöjningar genomförs.

Det kan då hända, att förtjänsten för exempelvis en arbetstagare, som gått över till deltidarbete, inte alls till följd av en sådan löneförhöjning sänks i den mån som ett tekniskt avbrytande förutsätter, när den nya förtjänsten jämförs med arbetstagarens tidigare lön utan denna nya allmänna förhöjning. I sådana fall skall till jämförelselön tas den lön, som arbetstagaren skulle ha fått, om den allmänna löneförhöjningen inte hade genomförts. Detta förfarande får tillämpas endast vid granskningen av, om den på en gång genomförda ändringen är tillräcklig för ett tekniskt avbrytande av ett APL-arbetsförhållande.

2.3.2. Ändring som införs stegvis

En arbetstagare kan även steg för steg gå över från heltidsarbete till deltidarbete eller tvärtom. Härvid uppfyller ingen av ändringarna i arbetstiden ensam villkoren för ett tekniskt avbrytande men resultatet är, att lönen till följd av alla arbetstidsändringarna sjunker med den fjärdedel eller stiger med den tredjedel som krävs. Ett APL-arbetsförhållandet avbryts tekniskt i dessa fall på basen av arbetsgivarens anmälan, om ändringarna har inträffat inom tre år räknat från den första ändringen av arbetstiden och om de övriga förutsättningarna för ett avbrytande är för handen.

När arbetstiden ändras stegvis, anses ändringen ha skett då, när arbetstiden första gången ändrades. Detta även i de fall då en senare ändring ensam för sig skulle vara tillräcklig för ett avbrytande.

Tiden för de ändringar som skall beaktas har begränsats till tre år, därför att ett beaktande av förändringar i förtjänstnivån under en längre tid än tre år skulle medföra besvärligheter bl.a. med tanke på indexförhöjningarna.

När ett tekniskt avbrytande förorsakas av en stegvis ändring, skall jämförelsen av förtjänstnivån göras i det skede, då arbetsgivarens anmälan inkommer med besked om, att en tillräcklig förändring i lönen har inträffat. Lönen för tiden före den första ändringen skall för jämförelsens skull förhöjas att motsvara index under det år, då den löneändring inträffat som ger anledning till avbrytandet. Denna lön bestäms i övrigt på samma grunder som den lön, vilken används vid jämförelsen när det är fråga om en ändring som införs på en gång.

3. NÄR ANSES ETT ARBETSFÖRHÅLLANDE FORTGÅ TROTS ETT AVBRYTANDE?

3.1. Pensionsfall inom två år

Avsikten med att tekniskt avbryta ett APL-arbetsförhållande, är, att arbetstagarens arbetshistoria och den därpå baserade arbetspensionen i så hög grad som möjligt skall motsvara varandra. Ifall ett pensionsfall likväl inträffar kort tid efter det arbetsförhållandet i teknisk bemärkelse avbrutits, skulle detta leda till att den pensionslön, som uträknas för det nya, genom avbrytandet tillkomna APL-arbetsförhållandet, omvandlar pensionsskyddet så, att det inte längre motsvarar den stabiliserade lönenivån för arbetstagaren. Detta kunde inträffa speciellt i de fall, då en lång period återstående tid ansluter sig till pensionen.

I lagen har för sådana situationer intagits ett specialstadgande. Enligt detta upphävs avbrytandet, ifall ett pensionsfall inträffar inom två år från avbrytandet. Pensionen uträknas härvid på nugällande sätt, och en kort deltids- eller heltidsperiod kommer sålunda inte att inverka på pensionsskyddets nivå.

När ett tekniskt avbrytande har upphävts till följd av ett pensionsfall, anses arbetsförhållandet ha fortsatt utan avbrott även vid ett senare inträffat nytt pensionsfall, fastän detta skulle inträffa mer än två år efter ändringen i arbetstiden och lönen.

Ifall arbetstiden och förtjänsterna ändras efter det år då arbetstagaren har fyllt 63 år, avbryts arbetsförhållandet inte.

3.2. Tillämpning av 7 § 2 mom. APL

Enligt 7 § 2 mom. APL bibehålls den på prövning baserade justeringen av pensionslönen såsom primär i förhållande till det tekniska avbrytandet. Ifall bakgrunden till ändringen i arbetstiden och till den härtill anslutna ändringen i förtjänstnivån är en sådan exceptionell orsak som avses i sagda lagrum, och om de övriga förutsättningarna för en tillämpning av stadgandet är för handen, då upphävs det redan genomförda tekniska avbrytandet.

En exceptionell orsak kan exempelvis vara arbetstagarens sjukdom, som lett till att arbetstagaren varit tvungen att förkorta sin arbetstid. En övergång till deltidsarbete kan även bero på arbetsbrist och en tillämpning av 7 § 2 mom APL kan även då komma i fråga.

Att en exceptionell orsak föreligger skall påvisas av arbetstagaren eller arbetsgivaren. I de flesta fall omnämns orsaken redan i pensionsansökningsblanketten. Pensionsanstalten kan även på eget initiativ utreda möjligheten att tillämpa 7 § 2 mom. APL, om det av handlingarna framgår att skäl till detta föreligger.

4. FÖRFARANDE

4.1. Konstaterande av förutsättningarna för ett avbrytande

I praktiken sker det tekniska avbrytandet inom ramen för den normala datatrafiken. För avbrytande av ett APL-arbetsförhållande sänder arbetsgivaren en anmälan till pensionsanstalten om en sådan ändring i lönen, som genomförts i samband med en ändring av arbetstiden.

Ifall pensionsanstalten av till exempel arbetsgivarens årsanmälan observerar, att en arbetstagares förtjänster i väsentlig grad har förändrats, kan anstalten även på eget initiativ utforska, om förutsättningar för ett tekniskt avbrytande föreligger.

När arbetstiden ändras steg för steg, måste anmälan om den löneändring som inträffat i samband med arbetstidsändringen fås antingen av arbetsgivaren eller arbetstagaren. Pensionsanstalten har i dessa fall ingen möjlighet att följa med förändringarna. Däremot ankommer det i praktiken på pensionsanstalten att utreda, om ändringen i förtjänstnivån är tillräcklig för ett tekniskt avbrytande. För arbetsgivaren är detta svårt att bedöma, emedan lönerna i de fall då arbetstidsändringen genomförs stegvis skall justeras med index innan jämförelsen sker.

4.2. Tidpunkten för avbrytande av ett arbetsförhållande

När ändringen av arbetstiden på en enda gång förorsakar en löneändring, som leder till att ett APL-arbetsförhållande avbryts, anses det nya arbetsförhållandet ha börjat från ingången av den kalendermånad som följer närmast efter ändringen. Arbetsförhållandeperioden före ändringen avslutas således vid slutet av den månad ändringen genomförs.

Då arbetstiden ändras stegvis så att förutsättningar för ett tekniskt avbrytande är för handen, avslutas arbetsförhållandet vid slutet av den månad då arbetstiden ändrades första gången. Det nya arbetsförhållandet inregistreras med början från ingången av följande kalendermånad, fastän förtjänsten i arbetsförhållandet i det skedet ännu inte har gått ned med en fjärdedel eller upp med en tredjedel av den

tidigare förtjänsten. För det avslutade arbetsförhållandet kan sålunda fribrev räknas ut på normalt sätt utgående från sådana förtjänster, på vilka arbetstidsändringen ännu inte inverkat.

4.3. Avbrytandet som registreringsåtgärd

Det tekniska avbrytandet sker i normal ordning på basen av arbetsgivarens anmälan. APL-arbetsförhållandet registreras såsom avslutat och det nya såsom inlett på samma sätt som i normalfall då arbetsgivaren anmäler att ett arbetsförhållande har upphört eller börjat.

Arbetstagaren får besked om det tekniska avbrytandet genom Pensionsskyddscentralens registerutdragsservice. Samtidigt ges meddelande om, hos vilken pensionsanstalt arbetstagaren vid behov får tilläggsupplysningar i ärendet.

4.4. Beslut på ansökan av arbetstagaren eller arbetsgivaren

Om arbetstagaren eller arbetsgivaren inte åtnöjer sig med pensionsanstaltens ståndpunkt, har de rätt om de så önskar att få ett beslut i ärendet av pensionsanstalten. Till beslutet fogas besväransvisning.

I beslutet skall pensionsanstalten även fastställa värdet av fribrevet för den avslutade APL-arbetsförhållandeperioden, om anstalten anser att avbrytandet är motiverat. Oberoende av om beslutet fattats på arbetstagarens eller arbetsgivarens ansökan sänds beslutet till vardera.

Ett laga kraft vunnet beslut förhindrar inte, att arbetsförhållandet betraktas som en enhetlig utan avbrott pågående period, om det senare konstateras, att 7 § 2 mom. APL kan tillämpas eller om ett pensionsfall inträffar inom två år från avbrytandet. Avbrytandet upphävs i dessa fall direkt med stöd av lagen. Denna omständighet skall särskilt utsägas i beslutet.

5. INVERKAN AV DET TEKNISKA AVBRYTANDET PÅ DATATRAFIKEN GÄLLANDE ARBETFÖRHÅLLANDEN

Uppgifterna om att ett arbetsförhållande börjat anmäls på normalt sätt oberoende av om det tekniska avbrytandet fastställts genom beslut eller inte. Uppgifterna om intjäningstid och -lön fram till tidpunkten för avbrytandet anmäls även på helt normalt sätt. Som upphörandeorsak i ruta 71 första delrutan antecknas V om avbrytandet av APL-arbetsförhållandet har fastställts, dvs. om pensionsanstalten har givit

skriftligt beslut om avbrytandet. Som upphörandedag anges i anmälan sista dagen i den månad då ändringen genomfördes. Ifall arbetsförhållandet har avbrutits utan fastställelse, antecknas i ruta 71 första delrutan T som upphörandeorsak.

Om det tekniska avbrytandet ändras efter att först ha anmälts till Pensionsskyddscentralens arbetsförhållanderegister, skall pensionsanstalten i sin ändringsanmälan särskilt ange orsaken till ändringen, utom då det är fråga om upphävning av tekniskt avbrytande på grund av pensionsfall.

Efter det tekniska avbrytandet skall pensionsanstalten anmäla den efterföljande periodens början helt normalt på så sätt, att börjedagen är den första dagen i den kalendermånad som följer efter ändringsmånaden.

6. INFORMATION OM LAGÄNDRINGEN

Pensionsanstalterna skall informera arbetsgivarna om lagens ikraftträdande och dess innehåll samt om de förändringar som härav föranleds i arbetsgivarens anmälninsskyldighet. I anvisningarna är det skäl att noggrannare redogöra för åtminstone de punkter som ur arbetsgivarens perspektiv är oklara. Sådana är bl.a. anmälan om ändringarna i förtjänstnivån i de fall då flera små ändringar genomförs i arbetstiden och lönen under kortare intervaller än tre år. Det kan för arbetsgivaren vara svårt att utan anvisningar bestämma den förtjänstnivå, med vilken den ändrade nivån skall jämföras.

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Andersson', written over a horizontal line.

BILAGA

Lag om ändring av 2 och 7 § lagen om pension för arbetstagare

Nr 607

Lag

om ändring av 2 och 7 §§ lagen om pension för arbetstagare

Given i Helsingfors den 24 augusti 1984

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 7 § 2 mom. lagen den 8 juli 1961 om pension för arbetstagare, sådant det lyder i lag av den 18 juni 1971 (500/71), samt

fogas till 2 §, sådan den lyder ändrad genom lagar av den 30 december 1965, den 29 december 1972 och den 10 april 1981 (707/65, 934/72 och 257/81), nya 3—5 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 6 mom., som följer:

2 §

Förändras arbetstagares såsom regelbunden betraktade arbetstid i arbetsförhållande som faller under denna lag och som fortgått i minst tre år i andra än i 2 mom. nämnda fall och sjunker hans lön samtidigt med minst en fjärdedel eller stiger den med minst en tredjedel, och är förändringen av arbetstiden inte avsedd att vara tillfällig, anses arbetstagaren efter förändringen arbeta i ett nytt arbetsförhållande, om inte annat följer av 7 § 2 mom. Det nya arbetsförhållandet anses härvid ha börjat vid ingången av den månad som närmast följer efter den månad under vilken förändringen i arbetstiden har skett. Arbetsförhållandet anses dock inte ha avbrutits, om från början av det nya arbetsförhållande, som avses i föregående mening, inte har förflutit två år när pensionsfallet inträffar.

Vad som är stadgat i 3 mom. tillämpas, såvida övriga förutsättningar föreligger, även då förändringen i arbetstiden har skett stegvis, om det på grund av uppgift av arbetstagare eller arbetsgivare blir utrett att lönen har sjunkit eller stigit så mycket som avses i nämnda moment under en period av högst tre år räknat från den första förändringen. Vid jämförelse av arbetsförtjänsterna vid olika tidpunkter justeras dessa i enlighet med 9 §. När andra meningen i 3 mom. tillämpas, anses förändringen i arbetstiden ha

inträffat då arbetstiden första gången förändrades.

På ansökan av berörda arbetstagare eller arbetsgivare skall pensionsanstalten utfärda beslut om huruvida 3 eller 4 mom. är tillämpligt på arbetsförhållandet och, om detta är fallet, fastställa den rätt till framtida pension som förvärvas för arbetsförhållande som upphört på detta sätt. I detta beslut får ändring sökas på det sätt som stadgas i 21 §.

7 §

Utreds det på grund av uppgift av arbetstagare eller förmänstagare att den pensionsgrundande lönen i arbetstagarens eller förmänslåtarens senaste arbetsförhållande, som faller under denna lag, av undantagsskäl varit lägre än hans i enlighet med 9 § justerade lön i samma arbetsförhållande, innan sådant skäl yppade sig, under så lång tid att den större lönen kunde anses såsom stabiliserad, och inverkar denna omständighet väsentligt på pensionsskyddet, anses såsom pensionsgrundande lön medelbeloppet av den arbetsförtjänst han hade åtnjutit, om nämnda skäl inte hade förelegat. Detsamma gäller även övriga under denna lag fallande arbetsförhållanden, såvida de upphört under en tid om 360 sådana dagar närmast före pensionsfallet, för

vilka arbetstagaren eller förmånslåtaren inte uppburit i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (602/84) nämnd enligt förtjänsten avvägd dagpenning. Utredds det att den pensionsgrundande lönen av undantagsskäl är på motsvarande sätt högre än ovan nämnda stabiliserade arbetsförtjänst, kan den pensionsgrundande lönen på samma sätt sänkas. Utan hinder av vad som i 2 § 3 och 4 mom. är stadgat om att arbetsförhållande upphör på grund av förändring i arbetstiden,

anses nämnda arbetsförhållande ha fortgått utan avbrott vid tillämpningen av detta moment.

— — — — —

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1985.

Denna lag tillämpas på de arbetsförhållanden i vilka den i lagen avsedda förändringen i arbetstiden, eller om förändringen sker stegvis, den första förändringen i arbetstiden sker efter denna lags ikraftträdande.

Helsingfors den 24 augusti 1984

Republikens President
MAUNO KOIVISTO

Minister Vappu Taipale