

Vanliga frågor om övertids- och skiftbytesförbudet

Organisationsgruppen för kommunsektorns centralstrejkkommitté den 17 januari 2022

Gäller övertids- och skiftbytesförbudet både personer i anställnings- och tjänsteförhållande?

Organisationen beslutar vem som omfattas av övertids- och skiftbytesförbudet. Övertids- och skiftbytesförbudet kan endast tillämpas på arbetstagare i anställningsförhållande. **Lagstiftningen tillåter inte en person i tjänsteförhållande att delta i övertids- och skiftbytesförbudet.**

Tjänst eller anställning?

Om har en anställning, har du ingått antingen ett skriftligt eller ett muntligt arbetsavtal med din arbetsgivare. En person i tjänsteförhållande får ett tjänsteförordnande i början av tjänsteförhållandet.

Arbete under övertids- och skiftbytesförbudet

Under övertids- och skiftbytesförbudet utförs de egna arbetsuppgifterna normalt enligt förplanerade arbetslistor inom normal arbetstid, men övertidsarbete och ändringar eller byten av skift görs inte.

Vad betyder övertidsförbud?

Överskrid inte din ordinarie arbetstid. Arbeta inte övertid, ackumulera ingen arbetstidssaldo. Förbudet gäller både mot övertid per dag och vecka. Det är inte möjligt att förbinda sig till övertidsarbete i arbetsavtalet, utan måste överenskommas från fall till fall. Annars utför medlemmarna sina arbetsuppgifter som vanligt. Arbetstagaren kommer till arbetsplatsen och lämnar arbetsplatsen exakt enligt de skift som anges i arbetsskiftsförteckningen. Arbetstagare med flexitid överskrider inte sin ordinarie arbetstid per dag.

Vad betyder skiftbytesförbudet?

Byt inte ut ditt arbetsskift. Utför den arbetstid som bekräftats på arbetsskiftsförteckningen, inte mer.

Utförs övertidsarbete som redan överenskommits med arbetsgivaren under övertidsförbudet?

Om det har avtalats om övertidsarbete med arbetsgivaren innan övertids- och skiftbytesförbudet inleds, ska övertidsarbetet utföras enligt överenskommelsen.

Gäller övertidsförbudet mot förkortning av vårdköer, som grundar sig på ett lokalt avtal?

Ja, eftersom förkortning av vårdköer är övertidsarbete utöver ordinarie arbetstid.

Jag har kommit överens om beredskap i anställningsavtalet. Får jag säga nej?

Arbetsgivaren har även samtyckt till eventuellt mer- och övertidsarbete under beredskapstiden, om arbetsgivaren kommit överens om beredskapen i sitt arbetsavtal. Därför kan övertid som bildas under beredskap inte nekas.

Är det möjligt att utföra tilläggsarbete under övertids- och skiftbytesförbudet?

Deltidsanställda kan utföra tillägsarbete upp till heltid. Det är upp till deltidsanställda att överväga om de utför tillägsarbete eller inte. Övertidsförbudet gäller även för deltidsanställdas övertidsarbete.

Om en överenskommelse om att utföra tillägsarbete gjorts i arbetsavtalet, är det inte möjligt att vägra att utföra tillägsarbete under övertids- och skiftbytesförbudet.

Gäller förbudet mot övertidsarbete för flextid?

Arbetstagare med flextid beslutar själv om placering av ordinarie arbetstid inom överenskomna flexgränser. Arbetstiden förlängs emellertid inte om övertidsförbudet är i kraft. Arbetstagaren är skyldig att arbeta endast under överenskommen fast arbetstid.

Flexsaldot intjänas inte på plus under övertidsförbudet.

Arbetsgivaren kan inte utöva påtryckningar för att arbeta längre dagar med flextid.

Övertidsarbete kan också uppkomma under flextid. Förbudet mot övertidsarbete gäller också övertidsarbete för personer med flextid.

Kan arbetsgivaren ensidigt ändra arbetsskiftförteckningen?

Arbetsskiftförteckningen ska göras tillgänglig för de anställda skriftligen senast en vecka före början av den period som anges i arbetsskiftförteckningen. Därefter får den ändras endast genom överenskommelse eller av motiverade skäl. Medan övertids- och skiftbytesförbudet är i kraft, får de ändringar som arbetsgivaren föreslår i arbetsskiftförteckningen inte godtas.

Om [arbetsgivaren i stället ensidigt ändrar arbetsskiftförteckningen, t.ex. inom kommunsektorn av en grundad anledning som avses i AKTA kapitel III 28 § 2 mom. och social- och hälsovårdsavtalet kapitel III 28 § 2 mom.](#), ska arbetsgivarens order följas. Man ska be om en utredning om den grundade anledningen av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har inte rätt att ensidigt förlänga arbetsskiftet efter att skiftet redan påbörjats.

När kan övertids- och skiftbytesförbudet påbörjas?

☒ Organisationen fattar beslut om när övertids- och skiftbytesförbud inleds. Övertids- och skiftbytesförbudet som riktar sig mot kollektivavtalet eller förordnanden i den, kan inledas efter att kollektivavtalet löpt ut. Förbuden meddelar och ger instruktioner till medlemmarna om när övertids- och skiftbytesförbud inleds.

Hur och till vem kommer inledningen av övertids- och skiftbytesförbudet att meddelas?

FOSU informerar arbetsgivaren (och vid behov riksförlikningsmannen) skriftligen om att förbudet har inletts. I meddelandet anges startdatum för övertids- och skiftbytesförbudet och antingen slutdatum eller att förbudet gäller på obestämd tid.

I meddelandet ska det anges vilka avtalsbranschens kollektivavtal och vilka arbetsuppgifter som omfattas av övertids- och skiftbytesförbudet.

För FOSU:s enskilda medlemsförbunds del görs en separat överenskommelse om övertids- och skiftbytesförbudet med arbetsgivaren (utgångspunkten att enbart FOSU meddelar).

När upphör övertids- och skiftbytesförbudet?

☒ Organisationen fattar beslut om när övertids- och skiftbytesförbudet upphör med en anmälan om när övertids- och skiftbytesförbudet upphör. Anmälan görs till arbetsgivaren och riksförlikningsmannen.

Hur informeras det om att övertids- och skiftbytesförbudet upphör?

Både FOSU och medlemsförbunden meddelar om att övertids- och skiftbytesförbudet upphör. Följ med kommunikationen från FOSU och ditt förbund.

Situationer som hotar livet och hälsan?

Övertids- och skiftbytesförbudet får inte äventyra någons liv och hälsa.

Förtroendemännen kan förhandla med arbetsgivaren i förväg för att utesluta arbetsuppgifter/enheter där det finns hot mot liv och hälsa. Detta innebär till exempel enheter där det finns ett omedelbart och akut behov av vård, där vården inte kan ordnas under ordinarie arbetstid enligt arbetsskiftförteckningar. Dessa kan till exempel omfatta uppgifter på en intensivvårdsavdelning eller arbetsuppgifter som krävs för brådskande operationer.

Gäller övertids- och skiftbytesförbudet för skyddsarbete?

Skyddsarbete innebär arbete som är nödvändigt för att förhindra att medborgarnas liv och hälsa äventyras, eller för att skydda egendom som är särskilt hotad till följd av stridsåtgärder.

Bestämmelserna om skyddsarbete gäller endast för tjänsteinnehavare. En person i ett arbetsavtalsförhållande kan inte tilldelas skyddsarbete.

Tjänsteinnehavare omfattas inte av övertids- och skiftbytesförbudet.

FOSU:s strejkledning gör en plan för skyddsarbete innan arbetskonflikten inleds och förhandlar med arbetsgivaren. Baserat på detta ger FOSU:s strejkledning instruktioner till den lokala strejkledningen.

Gäller övertids- och skiftbytesförbudet för nödarbete?

Förbudet gäller inte för räddningsarbete i den mening som avses i 19 § arbetstidslagen, varför nödarbete även kan utföras under övertids- och skiftbytesförbudet.

Arbetsgivaren ska underrätta arbetskyddsmyndigheten och Regionförvaltningsverket om nödarbetet. Om arbetsgivaren åberopar nödarbete ska en skriftlig underrättelse om nödarbete begäras.

Nödarbete kan bli aktuellt till exempel vid naturkatastrofer eller storolyckor. I detta fall rör det sig om en oförutsedd händelse. Förhandsanmälda stridsåtgärder uppfyller inte i sig de egenskaper som kännetecknar nödarbete.

Situationer som hotar allmän säkerhet och egendom?

Övertids- och skiftbytesförbudet omfattar inte heller arbete som rör allmän säkerhet eller egendomssäkerhet och som inte kan skjutas upp.

Gäller övertids- och skiftbytesförbudet för anställda i kommunägda aktiebolag?

I meddelandet om förbud mot övertids- och skiftbyten anges vem som omfattas av övertids- och skiftbytesförbudet

Gäller övertids- och skiftbytesförbudet för huvudförtroendemän och förtroendemän?

Förtroendemännen deltar i övertids- och skiftbytesförbudet som andra gör, såvida inte FOSU har uteslutit förtroendemännen från det.

Förtroendemännen kan också hantera frågor som rör en enskild medlems anställningsförhållande under övertids- och skiftbytesförbudet, även om förtroendemännen också omfattas av övertids- och skiftbytesförbudet.

Annat som berör ärendet:

Lagen förpliktar inte om att anmäla övertids- och skiftbytesförbudet till riksförlikningsmannen.