

## **Anvisningar för övertidsförbud och skiftbytesförbud: den privata socialservicebranschen**

Obs! De här ofta ställda frågorna gäller den privata socialservicebranschen. Om du jobbar inom den offentliga sektorn, kolla här de [ofta ställda frågor som gäller dig](#).

Övertidsförbudet innebär att endast normal arbetstid utförs under den tid som förbudet pågår. När skiftbytesförbudet råder ska du följa den fastställda arbetsskiftförteckningen.

### **Varför utlyser man övertidsförbud och skiftbytesförbud?**

Med de här åtgärderna vill man sätta fart på de fastkörda kollektivavtalsförhandlingarna. Kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen löpte ut vid utgången av april och branschen har därefter varit i avtalslöst läge. Förhandlingarna inleddes i medlet av februari. Arbetsgivarens förslag har hittills varit rätt långt ifrån JHL:s målsättningar.

### **Vilka avtalsbranscher berörs av övertidsförbudet och skiftbytesförbudet?**

De nu utlysta övertidsförbudet och skiftbytesförbudet gäller kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen.

### **Vem är skyldig att delta i övertidsförbudet och skiftbytesförbudet?**

Övertidsförbud och skiftbytesförbud är lagliga stridsåtgärder som berör alla JHL-medlemmar som jobbar inom och omfattas av kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen. Övertidsförbudet och skiftbytesförbudet gäller alla som jobbar inom den privata socialservicebranschen.

### **Vad betyder övertidsförbud och skiftbytesförbud?**

När övertidsförbud och skiftbytesförbud råder vägrar medlemmarna att utföra övertidsarbete och att byta skift. Medan förbuden råder kommer arbetstagarna inte överens med arbetsgivaren om att utföra övertidsarbete eller byta arbetsskift.

Också utförande av "grått övertidsarbete" och insamling av plustimmar inom ramen för flexibel arbetstid är förbjudet. I övrigt utför medlemmarna sitt arbete på normalt sätt. Man kommer till arbetet och går därifrån punktligt och enligt det arbetsskift som fastställts i arbetsskiftförteckningen.

Grått övertidsarbete är övertidsarbete för vilket övertidsersättning inte erhålls. Ledig tid ges till exempel i samma utsträckning som övertidsarbete har flutit in ("timme för timme").

### **Vad är övertidsarbete?**

Övertidsarbete är sådant arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden och som utförs på arbetsgivarens initiativ och med arbetstagarens samtycke. Utförande av övertidsarbete kräver i regel alltid arbetstagarens separat givna samtycke.

Noggrannare bestämmelser om övertidsarbete finns i avsnittet som behandlar arbetstid i respektive kollektivavtal.

Om du är osäker på hurdant arbete som utgör övertidsarbete för din egen del kan du också kontakta din förtroendeman, jourtelefonnumret som finns i medlemsbrevet eller skicka ett meddelande till e-postadressen [lakko@jhl.fi](mailto:lakko@jhl.fi).

**Jag har i mitt arbetsavtal givit mitt samtycke till beredskap. Kan jag vägra att utföra övertidsarbete som uppstår under beredskapstiden?**

Ja, om det arbete som uppstår på grund av beredskapstiden överskrider den ordinarie arbetstiden. Om du i ditt arbetsavtal eller med ett separat beredskapsavtal har gett ditt samtycke till beredskap, kan du arbeta inom ramen för din ordinarie arbetstid. Om du blir ombedd att fortsätta arbeta efter ditt skift, att byta skift eller att arbeta ett extra skift ska du vägra och hänvisa till övertidsförbudet och/eller skiftbytesförbudet. Ifall arbetsgivaren det oaktat kräver att du ska fortsätta ditt skift är det bäst att göra det. Kräv som bevisning att arbetsgivaren framför kravet per e-post, SMS eller med blanketten [Arbetsgivarens order om förlängning av arbetsskiftet](#) Du ska dock omedelbart meddela din förtroendeman eller förbundets regionkontor om så sker. Spara meddelandet du fått och sänd det till din förtroendeman eller regionkontoret.

**Kan nya beredskapsavtal ingås då övertidsförbud och skiftbytesförbud råder?**

Nej. När övertidsförbud och skiftbytesförbud råder ingås inga nya beredskapsavtal.

**Gäller övertidsförbudet och skiftbytesförbuden också för övertid och skiftbyten som man har kommit överens om innan förbuden var i kraft?**

JHL har beslutat att det här förbudet gäller också övertidsarbete som man har avtalat om före förbuden trädde i kraft.

**Kan jag av min egen vilja komma överens om skiftbyte med min arbetskamrat under skiftbytesförbudet?**

Om behovet att byta skift baserar sig på ditt eget eller din arbetskamrats tvingande behov (t.ex. arrangemang för vård av barn) och arbetsgivaren godkänner skiftbytet, kan du, din arbetskamrat och din chef komma överens om bytet. Vi rekommenderar att du bara byter skift på detta vis i undantagsituationer. Byt inte skift på arbetsgivarens initiativ!

**Jag har flexibel arbetstid. Kan jag samla in "saldotimmar"?**

Du kan inte samla in saldotimmar då övertidsförbud och skiftbytesförbud råder.

**Jag arbetar på deltid. Gäller förbuden mig?**

Övertidsförbudet och skiftbytesförbudet gäller även deltidsanställda, oavsett om de har fast arbetstid eller varierande arbetstid. Du kan alltså inte jobba övertid eller byta skift.

**Jag arbetar på deltid. Kan jag ta emot mertidsarbete, dvs. arbete som överskrider min planerade arbetstid i arbetsskiftsförteckningen?**

Ja, det kan du. Mertid omfattas inte av övertidsförbudet och skiftbytesförbudet. Du kan alltså ta emot arbete så länge som din arbetstid inte överskrider en heltidsanställds fulla arbetstid. Övertid får du däremot inte jobba, och inte heller byta skift.

Vid deltidarbete är din arbetstid kortare än en heltidsanställds arbetstid. Då kan du jobba mertid ända tills du når heltidsarbetstid. (Vid allmän och periodarbetstid 38 h 20 min/vecka och vid byråarbetstid 37 h 30 min/vecka). Detta gäller både deltidsanställda med fast arbetstid och deltidsanställda med varierande arbetstid.

**Jag arbetar på deltid. Kan jag vägra mertidsarbete, dvs. arbete som överskrider min planerade arbetstid i arbetsskiftsförteckningen?**

Ja, det kan du. Om det är möjligt för dig, önskar vi att du vägrar utföra mertidsarbete.

**Gäller förbuden också personer som har ett arbetsavtal med varierande arbetstid?**

Ja, du kan jobba mertid ända till full arbetstid (full arbetstid vid allmän arbetstid: 38 h 20 min per vecka och vid byråarbetstid 37 h 30 min per vecka, vid periodarbetstid är övertidsgränsen 115 timmar/3 veckor eller 230 timmar/6 veckor som inte får överskridas).

**Kan jag jobba mertids- eller övertidsskift vid en av arbetsgivarföretagets andra enheter då övertidsförbud och skiftbytesförbud råder?**

Nej. Samma anvisningar gällande mertid och övertid gäller även arbete vid samma företags andra enheter.

**Jag är visstidsanställd. Gäller förbuden mig?**

Ja, övertidsförbudet och skiftbytesförbudet gäller även visstidsanställda.

**Jag snuttjobbar på en arbetsplats som tillämpar kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen och arbetsgivaren ber mig komma på jobb på grund av övertidsförbudet och skiftbytesförbudet. Vad ska jag göra?**

Vi rekommenderar inte att du tar emot jobbet om det är möjligt för dig att inte göra det. Detta gäller till exempel pensionärer, studerande och föräldralediga som snuttjobbar. Snuttjobb försvagar effekten av övertidsförbud och skiftbytesförbud.

**Jag är på provotid. Gäller förbuden mig?**

Ja. Övertidsförbudet och skiftbytesförbudet gäller alla i ett arbetsavtalsförhållande. Arbetsgivaren får inte häva ditt arbetsavtal under provotiden för att du deltar i övertidsförbudet och skiftbytesförbudet. I praktiken kan det emellertid vara svårt att bevisa att det är fråga om en olaglig hävning av arbetsavtalet. Om du vill kan du kontakta ditt regionkontor och be om att bli exkluderad från övertidsförbudet och skiftbytesförbudet.



## **Jag studerar. Gäller förbuden mig?**

Övertidsförbudet och skiftbytesförbudet gäller alla i ett arbetsavtalsförhållande. Förbuden gäller således också läroavtalsstuderande som har ett arbetsavtalsförhållande och som får lön för sitt arbete. De som studerar inom ramen för ett utbildningsavtal står utanför förbuden, eftersom de inte har ett arbetsavtalsförhållande och inte får lön för sitt arbete.

## **Deltar min chef i övertidsförbudet och skiftbytesförbudet?**

Huruvida din chef omfattas av samma kollektivavtal och av arbetstidslagen beror på hans position. När det gäller lägre chefer/närmaste chefer är så oftast fallet, och då gäller förbuden även dem.

## **Kan arbetsgivaren ensidigt ändra min arbetsskiftförteckning under övertidsförbudet och skiftbytesförbudet?**

Arbetsskiftförteckningen ska delges arbetstagarna i skriftlig form senast en vecka före den tidsperiod som förteckningen avser börjar. Enligt kollektivavtalet för den privata socialservicebranschen får den efter det ändras bara om man kommer överens om det eller om det sker en oförutsedd ändring i förutsättningarna för att utföra arbetet.

När arbetstagarna vägrar byta skift kan arbetsgivaren endast göra sådana ändringar i arbetsskiftförteckningen som har en grundad orsak enligt kollektivavtalet.

I regel är en grundad orsak att ändra arbetsskiftförteckningen främst en sjukdomsepidemi som leder till arbetskraftsbrist. Arbetsgivaren ska alltid vara förberedd på sjukfall, och enskilda fall av sjukfrånvaro berättigar inte heller under övertidsförbudet och skiftbytesförbudet till att ändra arbetsskiftförteckningen. Lagliga stridsåtgärder är inte oförutsedda ändringar.

## **Kan arbetsgivaren kräva att jag förlänger ett påbörjat skift?**

Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra arbetsskiftförteckningen efter att arbetstagaren har anlänt till sitt skift eller efter att skiftet har börjat. Så arbetsgivaren kan inte förlänga eller förkorta ditt skift i arbetsskiftförteckningen efter att du har anlänt till ditt skift eller efter att skiftet har börjat.

## **Arbetsgivaren kräver att jag förlänger mitt skift och åberopar nödarbete. Vad ska jag göra?**

Nödarbete är arbete som arbetsgivaren kan förordna arbetstagaren att utföra utan arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren kan låta utföra nödarbete endast när en **oförutsedd** händelse har vållat avbrott i den normala driften, medför överhängande fara för ett sådant avbrott eller äventyrar liv, hälsa eller egendom, och arbetet inte kan skjutas upp. Förutsättningarna för nödarbete fastställs i arbetstidslagen 19 §.

Om arbetsgivaren tänker låta utföra nödarbete måste hen omedelbart anmäla det till arbetarskyddsmyndigheten, som bedömer om kriterierna för nödarbete uppfylls och reagerar utgående från det. En laglig arbetskonflikt är inte en oförutsedd händelse.

### **Kan arbetsgivaren åberopa skyddsarbete?**

Nej. Skyldigheten att utföra skyddsarbete gäller inte personer i ett arbetsavtalsförhållande och tillämpas inte inom den privata sektorn. Skyddsarbete är arbete som utförs i ett tjänsteförhållande om det är nödvändigt för att förebygga äventyrande av medborgarnas liv eller hälsa under stridsåtgärder eller för att skydda egendom som till följd av stridsåtgärderna är i särskild fara.

### **Ett arbetsskift saknar en arbetstagare och personaldimensioneringen uppfylls inte. Vad ska jag göra?**

Meddela arbetsgivaren att personaldimensioneringen inte uppfylls. Om ni tvingas arbeta med för lite personal upprepade gånger under övertidsförbudet och skiftbytesförbudet, kontakta regionförvaltningsverket. Att följa upp belastningen och arbetstidsskyddet hör även till den egna arbetsplatsens arbetarskyddsorganisations uppgifter.

I regel är arbetstagaren inte ansvarig för att skaffa vikarier om det inte specifikt fastställs i hans arbetsuppgifter.

Det är på arbetsgivarens ansvar att det finns tillräckligt med arbetskraft på arbetsplatsen. Arbetsgivaren måste se till att antalet arbetstagare på arbetsplatsen alltid uppfyller kraven som avtalen och verksamhetstillståndet ställer. Arbetsgivaren ska vara förberedd på att det ska finnas tillgång till en vikarie till exempel om en arbetstagare insjuknar.

### **Vad ska jag göra i livshotande situationer eller situationer som allvarligt äventyrar klientsäkerheten?**

I livshotande situationer eller situationer som allvarligt äventyrar klientens säkerhet ska du handla så att klient- eller patientsäkerheten inte äventyras. Sådana situationer kan förutsätta att du fortsätter jobba över tiden som planerats i arbetsskiftförteckningen. Exempel på sådana situationer är

- plötsliga sjukdomsfall
- en situation där en förälder inte hämtar sitt barn från dagvården och du ensam ansvarar för barngruppen
- vård av en patient med andningsförlamning.

JHL rekommenderar att man gör en anmälan till regionförvaltningsverket om klientsäkerheten äventyras på grund av övertidsförbud och skiftbytesförbud.

### **Kan studerande arbeta ensamma under ett skift på grund av ett övertidsförbud eller skiftbytesförbud?**

Nej. Varje studerande ska ha en namngiven handledare som övervakar hans arbete, så minst en utexaminerad yrkesperson inom social- eller hälsovården måste vara på plats under varje skift.

### **Kan jag jobba mitt planerade skift vid en annan enhet som har för lite personal på grund av en sjukfrånvaro?**

Du kan jobba vid en annan enhet om skiftet fortfarande börjar och slutar vid samma tidpunkt som tidigare. Skiftbytesförbudet gäller inte ändringar i platsen där arbetet utförs eller ändringar i arbetsuppgifterna.

### **Kan arbetsgivaren flytta mitt arbetsskift till en annan enhet under rådande övertidsförbud och skiftbytesförbud?**

Oftast har man i arbetsavtalet kommit överens om platsen för arbetet på ett rätt vidsträckt sätt, till exempel företagets verksamhetsställen inom ett visst område. Arbetsgivaren kan då flytta arbetstagen att arbeta på ett annat verksamhetsställe. Kontrollera vad ditt arbetsavtal säger om platsen för arbetet. I samband med flytten får man emellertid inte ändra arbetsskiftets start- eller sluttidpunkt. Man måste också se till att arbetstagen introduceras och har tillräckliga kunskaper.

### **Jag har jobbat övertid före övertidsförbudet. Kan jag ta ut övertiden som ledighet under övertidsförbudet?**

Du kan ta ut övertiden som antingen tid eller pengar. Att ta ut ledighet förutsätter emellertid att du kommer överens om det med arbetsgivaren. Idén med ett övertidsförbud är att inget överlopsarbete utförs. Förbudet hindrar dig inte från att hålla ledigt.

### **Vi har en arbetstidsbank, och jag har kvälls- och veckoslutstillägg samt övertidsersättningar i den. Kan jag hålla arbetstidsbanksledigheter under övertidsförbudet?**

Övertidsförbudet hindrar dig inte från att ta ut bankledigheter om arbetsgivaren går med på att komma överens om det. Idén med ett övertidsförbud är att inget överlopsarbete utförs.

### **Jag har redan jobbat övertid under den här arbetsskiftsförteckningen. Måste jag förkorta mina kvarvarande skift så att det inte uppstår övertidsarbete?**

Nej, det behöver du inte. Förbuden har trätt i kraft den 2 maj 2023 klockan 13.

### **Arbetsgivaren föreslår ett nytt lokalt avtal under övertidsförbudet och skiftbytesförbudet. Vad ska jag göra?**

Både förtroendemän och arbetstagarare ska undvika att ingå nya lokala avtal under ett övertidsförbud och/eller skiftbytesförbud. Om arbetsgivaren pressar dig till att ingå ett lokalt avtal om till exempel beredskap, kontakta din förtroendemän eller ditt regionkontor.

### **Kan medlemmar i andra fackförbund eller oorganiserade arbetstagarare delta i övertidsförbud eller skiftbytesförbud?**

Ja, de kan de. Arbetstagarare har inte annars heller någon skyldighet att gå med på att jobba övertid eller byta skift. Övertidsförbud och skiftbytesförbud är desto mer effektiva ju fler arbetstagarare som deltar.

### **Arbetsgivaren har tagit till motåtgärder. Vad ska jag göra?**

Arbetsgivaren kan inleda olika motåtgärder under övertidsförbud och skiftbytesförbud, till exempel vägra att bekräfta nya semestrar eller bevilja ledigheter. Det måste man vara beredd på och anpassa sig till. Emellertid kan arbetsgivaren inte till exempel dra tillbaka en redan beviljad semester på grund av övertidsförbudet och skiftbytesförbudet.

Arbetsgivaren kan också sprida felaktig eller vilseledande information om övertidsförbudet och skiftbytesförbudet. Av denna orsak lönar det sig att bara lita på information från JHL och från strejkorganisationen under en arbetskonflikt.

### **Arbetsgivaren ställde in min redan bekräftade semester eftersom jag deltar i övertidsförbudet och skiftbytesförbudet. Vad ska jag göra?**

Semesterns tidpunkt ska meddelas senast en månad (eller om det inte är möjligt, senast 2 veckor) innan semesterns början.

När semestern för en arbetstagare i ett arbetsavtalsförhållande har bekräftats kan semesterns tidpunkt inte ändras. Meddela din arbetsgivare att en bekräftad semester inte ensidigt kan ställas in eller flyttas till en annan tidpunkt. Om arbetsgivaren ensidigt ändrar tidpunkten för en redan bekräftad semester kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd för skadan detta orsakar arbetstagaren. Kontakta vid behov förtroendemannen på din arbetsplats eller regionkontoret. Du kan även kontakta regionförvaltningsverket som har tillsyn över att lagen följs.

### **Arbetsgivaren pressar mig till att inte delta i övertidsförbudet och skiftbytesförbudet och/eller gå ur förbundet. Vad ska jag göra?**

Arbetsgivaren har ingen rätt att försöka pressa arbetstagare att inte delta i övertidsförbud och skiftbytesförbud eller gå ur sitt fackförbund. Det kan till och med vara fråga om ett brott (strafflagen 47 kap. 3 §). I dessa fall ska du alltid omedelbart kontakta förtroendemannen eller regionkontoret. Du kan också skicka ett meddelande till adressen [lakko@jhl.fi](mailto:lakko@jhl.fi).

### **Får arbetsgivaren bestraffa mig om jag deltar i ett övertidsförbud och/eller skiftbytesförbud?**

Arbetsgivaren får inte bestraffa en enskild arbetstagare för att hen deltar i ett övertidsförbud och skiftbytesförbud som utlysts av förbundet.

### **Kan arbetsgivaren bestraffa mig om jag deltar i en arbetskonflikt?**

Arbetsgivaren får inte bestraffa en enskild arbetstagare för att hen deltar i en arbetskonflikt som utlysts av förbundet.