

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 20:13
Diariernr: 20/00447
Handläggare: Jeanette Hedberg, Carina Rajala, Johanna Read
Hilmarsdottir
Ämnesord: Arbetsgivarfrågor; Arbetsmiljö; Arbetsrätt;
Kollektivavtal
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet:
Extern medverkan:
Datum: 2020-03-12
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Bemanning vid omfattande personalfrånvaro
Ersätter:
Bilagor:

Sammanfattning

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Sobona, har med anledning av Covid-19 som orsakas av det nya coronaviruset (SARS-CoV-2) sammanställt information om hur kommuner och regioner kan förstärka resurser och bemanning på olika sätt. Spridningen av Covid-19 kan medföra omfattande problem i samhället och försvåra för en arbetsgivare att bedriva sin verksamhet på grund av stor personalfrånvaro.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 20:13

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Jeanette Hedberg, Carina Rajala och
Johanna Read Hilmarsdottir

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Sobona, har med anledning av Covid-19 som orsakas av det nya coronaviruset (SARS-CoV-2) sammanställt information om hur kommuner och regioner kan förstärka resurser och bemanning på olika sätt. Spridningen av Covid-19 kan medföra omfattande problem i samhället och försvåra för en arbetsgivare att bedriva sin verksamhet på grund av stor personalfrånvaro. Det är därför viktigt att som arbetsgivare ha en plan för hur bemanningen ska säkras. Frågor som rör anställning, arbetsmiljö, arbetstid och ersättningar m.m. behöver hanteras i berörda verksamheter.

De möjligheter som arbetsgivaren har, som att ändra scheman och ta ut övertid m.m. för sin personal, är lösningar som måste tillämpas ansvarsfullt. För att inte riskera överansträngning och ohälsa bör arbetsmiljöbedömningar ske fortlöpande. Det finns därför anledning att söka samförstånd i mesta möjliga mån med berörda fackliga organisationer om tilltänkta åtgärder och att hålla skyddsombud löpande informerade.

Nyrekrytering

Arbetsgivaren kan behöva rekrytera personal för att säkra bemanningen. Ett alternativ kan vara att rekrytera nyligen pensionerad personal som har kvalifikationer för arbetet. Ett annat alternativ kan vara att inrätta en särskild bemanningspool med uppdraget att täcka arbetskraftsbehov som uppstår med kort varsel.

Innan nyrekrytering kan ske måste arbetsgivaren dock säkerställa att det inte finns arbetstagare inom organisationen som behöver omplaceras, förflyttas eller som har begärt utökad sysselsättningsgrad. Det behöver även kontrolleras om det finns tidigare anställda med företrädesrätt som har kvalifikationer för den aktuella tjänsten.

Ny personal kan anställas tillsvidare eller på tidsbegränsad anställning med stöd av lagen om anställningsskydd (LAS) eller kollektivavtalet.

Påpekas bör att det kan underlätta personalförsörjningen att anställa på 15 dagar eller längre för att arbetstagaren ska få rätt till sjuklön. Detta för att undanröja frågetecken

avseende rätten till sjuklön, och därmed tveksamheter som kan uppstå kring att vilja ta anställning. De som inte kvalificerar sig för sjuklön från arbetsgivaren kan ändå ha rätt till ersättning från Försäkringskassan dag 1-14.

Vilka verktyg har arbetsgivaren?

Nedan har vi sammanställt de verktyg arbetsgivaren har till sitt förfogande för att förstärka resurser och bemanning.

Arbetsgivaren och heltidsanställd arbetstagare som normalt har heltidsmättet 40 timmar/vecka kan komma överens om en tillfällig lösning genom tillägg till anställningsavtalen, där det framgår att under en period ska arbetstagaren arbeta med heltidsmättet 38,25 timmar/vecka. Det aktuella heltidsmättet innebär en möjlighet för arbetsgivaren att förlägga arbetstid måndag till söndag såväl vardag som helgdag. Avser det flera arbetstagare i en verksamhet ska arbetsgivaren fullgöra sin förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ medbestämmandelagen (MBL) eller samverkansavtal före beslut.

Arbetsgivaren kan erbjuda deltidsanställd arbetstagare tillfälligt utökad sysselsättningsgrad alternativt ytterligare en anställning. Arbetstagare med dubbla anställningar kan inte arbeta utöver vad som är tillåtet enligt arbetstidslagen (ATL).

Observera att båda alternativen ovan bygger på frivillighet från arbetstagarens sida.

Allmänna åligganden

Arbetsgivaren kan, med stöd av Allmänna bestämmelser (AB) § 6, beordra en arbetstagare att vikariera för en annan arbetstagare, s.k. vikariatsförordnande. Detta görs genom ett ensidigt arbetsgivarbeslut. Arbetsgivaren kan på så sätt ge arbetstagaren arbetsuppgifter som normalt ligger utanför arbetsskyldigheten i det ordinarie anställningsavtalet.

I arbetstagarens skyldigheter ingår även att byta schema eller förskjuta arbetstiden, att arbeta utöver fastställd arbetstid, dvs. arbeta övertid och mertid, samt skyldigheten att fullgöra jour och beredskap. Arbetsgivaren kan också beordra arbetstagare som normalt sett inte arbetar natt att arbeta enstaka nätter genom att antingen förskjuta arbetstiden eller genom vikariat. Arbetsgivaren ska dock ta hänsyn till om arbetstagaren i ett visst fall har giltigt skäl att säga nej.

Arbetstidsmått

Arbetstagarens heltidsmått och vad som i övrigt har överenskommit vid anställningens ingående styr hur arbetsgivaren kan förlägga arbetstiden. AB innehåller flera olika arbetstidsmått varav de vanligast förekommande heltidsmåten är 40 timmar/vecka och 38,25 timmar/vecka. Ytterligare heltidsmått för skiftarbetande arbetstagare finns angivna i AB § 13. Avvikande heltidsmått kan även finnas i Centrala och lokala protokollsanteckningar i tillämplig huvudöverenskommelse samt i bilagorna till AB.

Heltidsmåtten 40 timmar/vecka innebär att arbetstid kan förläggas måndag-söndag. Arbetstagaren har däremot inte någon arbetskyldighet på lätthelgdagar eller på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton eftersom dessa likställs med helgdag.

Heltidsmåtten 38,25 timmar/vecka innebär att arbetstid kan förläggas måndag-söndag. Arbetstagaren har även en arbetskyldighet under lätthelgdagar och helgafnar.

Jour och beredskap

Arbetsgivaren kan beordra att arbetstagaren ska ha jour eller beredskap om det är nödvändigt ur verksamhetssynpunkt. Om arbetstagaren normalt inte har jour eller beredskap krävs att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL eller samverkansavtal före beslut.

Jourtid får tas ut med högst 48 timmar/arbetstagare under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, se 6 § ATL. Jour jämställs med arbetad tid enligt ATL vilket innebär att lagens skyddsregler avseende t.ex. dygns- och veckovila begränsar hur mycket jour som kan förläggas.

Ersättning för jour och beredskap regleras i AB § 22.

Lokalt kollektivavtal om längre beräkningsperiod och högre jouruttag

Det är möjligt att träffa lokalt kollektivavtal med stöd av AB § 22 mom. 8 om en längre beräkningsperiod än fyra veckor eller en kalendermånad för jouruttag.

Det är även möjligt att komma överens om ett högre jouruttag än 48 timmar/fyraveckorsperiod eller 50 timmar/kalendermånad.

Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal – Bilaga J

Bilaga J tecknas med Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal, och reglerar särskilda bestämmelser för personal som enbart har jourpass på natten.

Bilagan omfattar även all personal med jourtjänstgöring inom handikappomsorgen (personal som varvar jourtjänstgöring med arbetspass dagtid). Bilaga J möjliggör

förläggning av så kallade jourpass, under vilka arbete delvis utförs. Vid beräkning av arbetstid samt lön och ersättningar anses i genomsnitt hälften av jourpasset utgöra ordinarie arbetstid och hälften anses utgöra jour. Under dessa jourpass kan förberedelse- och avslutningsarbete förläggas under morgon och kväll, utöver det svarar arbetstagaren för den omedelbara tillsynen alternativt de akuta insatserna under jourpasset. Aktivt arbete kan förekomma på upp till halva jourpasset, i övrigt tillåts arbetstagaren sova i den mån verksamheten medger.

Lokalt kollektivavtal om alternativt jourtjänstgöring

För andra verksamheter som inte omfattas av Bilaga J, såsom verksamheter som exempelvis arbetar med Covid-19, kan lokalt kollektivavtal tecknas om liknande villkor med stöd av AB § 22 mom. 7 (annat sätt).

Ett sådant lokalt kollektivavtal kan innehålla motsvarande reglering som finns i Bilaga J alternativt andra villkor som kan vara mer anpassade till denna verksamhet.

Allmän övertid och mertid

Med övertid avses sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt gällande heltidsmått. Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid. När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar/arbetstagare under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar (allmän övertid) under ett kalenderår, se 8 § ALT. Motsvarande nivåer kan tas ut i form av allmän mertid, se 10 § ATL. Notera dock att mertid och övertid inte kan staplas på varandra för att möjliggöra ett högre uttag av tid.

Övertid ska användas i situationer då ett oförutsett behov uppstår, exempelvis vid tillfällig arbetsanhopning eller sjukdomsfall och bör om det är lämpligt och möjligt fördelas jämnt mellan arbetstagarna.

Lokalt kollektivavtal om utökad övertid/mertid

Det är möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om annat uttag av övertid/mertid än vad som anges i 8 och 10 §§ ATL med stöd av AB § 13 mom. 7b-c). Ett sådant kollektivavtal kan bland annat innebära att man kommer överens om att utöka den allmänna övertiden/mertiden. Arbetstagaren kan dock inte arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt/vecka under en fyramånadersperiod.

Extra övertid och mertid

Utöver allmän övertid/mertid kan extra övertid/mertid tas ut med högst 150 timmar/arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt, se 8a och 10a §§ ATL.

Exempel på särskilda skäl kan vara tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart. Att situationen inte gått att lösa på annat rimligt sätt innebär att det kan vara möjligt under en övergångsperiod att ta ut extra övertid/mertid vid sjukdomsfall eller vid andra vakanser. Om det går att beordra in en annan arbetstagare som har arbetat mindre övertid/mertid, rekrytera eller hyra in mer personal eller genomföra andra organisatoriska åtgärder för att lösa situationen bör arbetsgivaren göra det istället.

Arbetstagare som arbetar utöver sin fastställda sysselsättningsgrad ersätts enligt AB § 20.

Arbetstagare som har erbjudits ytterligare en anställning får timlön i den nya anställningen förutsatt att det rör sig om en helt annan anställning, exempelvis en socialsekreterare som anställs som undersköterska. Utgör den nya anställningen i grunden samma arbetsuppgifter som arbetstagaren normalt utför gäller ersättning enligt AB § 20.

Vid tillfälligt utökad sysselsättningsgrad i den ordinarie anställningen sätts en ny månadslön. Först vid arbete utöver den nya tillfälliga sysselsättningsgraden tillämpas AB § 20.

Nödfallsövertid

Har en natur- eller olycksfallshändelse eller annan liknande omständighet som inte kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört risk för sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom, får nödfallsövertid/mertid dessutom tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver. Enligt Arbetsmiljöverket utgör en pandemi en sådan liknande omständighet som kan medföra att nödfallsövertid skulle kunna bli aktuell att beordra. Uttaget av nödfallsövertid/mertid ska anmälas till de berörda lokala fackliga organisationerna.

Dygnsvila

Enligt 13 § ATL ska alla arbetstagare ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod (dygnsvila). Det bör eftersträvas att dygnsvilan omfattar tiden 00-05. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och

klockan 05. Kompenserande vila för bruten dygnsvila ges i omedelbar anslutning till arbetsinsatsen.

Enligt AB § 13 mom. 6g) kan en arbetstagares sammanhängande dygnsvila reduceras till 9 timmar under varje 24-timmarsperiod vid förläggning av ordinarie arbetstid om det är motiverat utifrån verksamhetssynpunkt. Detta under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje 24-timmarsperiod under beräkningsperioden.

Vid tillfällig avvikelse kan dygnsvilan understiga 9 timmar under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje 24-timmarsperiod under beräkningsperioden. Bestämmelsen är tillämplig när något oförutsett inträffar, dvs. något som arbetsgivaren inte har kunnat förutse på förhand, exempelvis om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid eller aktivt arbete under beredskap.

Veckovila

Enligt 14 § ATL ska arbetstagarna ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod (veckovila), om det är möjligt bör denna förläggas till veckoslutet. Avvikelse från veckovilan får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Kompensationsledigheten ska ges i omedelbar anslutning till arbetsinsatsen, dock inte om en ledig dag följer den brutna dygns- eller veckovilan. Arbetstagaren kan inte kräva att denna ledighet ska vara betald.

Enligt AB § 13 mom. 6i) kan en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse reduceras till minst 24 timmar. Bestämmelsen blir tillämplig när det händer något oförutsett. Om arbetstagaren inte har fått sin förkortade veckovila på minst 24 timmar ska arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller erbjudas annat lämpligt skydd.

Möjlighet att teckna lokalt kollektivavtal om att beredskap inte bryter veckovilan med stöd av AB § 13 mom. 7

Till veckovila räknas inte tid då arbetstagaren har beredskap och alltså står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsplatsen. Lokalt kollektivavtal om avvikelse från regeln om veckovila kan träffas med stöd av AB § 13 mom. 7. Ett sådant avtal bör innehålla ett uttryckligt avsteg från 14 § ATL. Med stöd av sådant avtal kan arbetstagaren vara i beredskap under sin veckovila (t.ex. beredskap under arbetsfri lördag-söndag).

Ytterligare avvikelsemöjligheter genom kollektivavtal

Ytterligare möjligheter att göra avvikelser genom lokala kollektivavtal framgår av AB § 13 mom. 7. Det är exempelvis möjligt att komma överens om att förlägga måltidsuppehåll på dagen, förkorta dygnsvilan och att likställa kompensationsledighet med arbetad tid.

Sammanlagd arbetstid

I 10 b § ATL finns en regel som innebär att den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under varje sjudagarsperiod under en beräkningsperiod på högst fyra månader. I begreppet arbetstid ingår dels tid då arbete utförs - dvs. ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid och mertid – dels jourtid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Ur ett ATL-perspektiv anses den juridiska personen kommunen eller regionen vara arbetsgivaren, det har alltså ingen betydelse ur ATL-synpunkt att arbetstagaren är anställd vid den ena eller den andra förvaltningen. Det innebär att arbetsgivarperspektivet behöver hållas samman och att arbetsgivaren ska säkerställa att reglerna om dygnsvila, veckovila, sammanlagd arbetstid, semester med mera efterlevs.

Utlåning/inlåning av personal mellan kommuner och regioner

Det kan bli aktuellt för kommuner och regioner att behöva låna ut personal, som stöd till andra kommuner eller regioner med stor belastning på grund av omfattande personalfrånvaro. Nedan skisseras två alternativ.

1. Arbetsgivare kan bevilja arbetstagare tjänstledighet för att de tillfälligt ska arbeta hos annan kommun/region om arbetsgivaren bedömer det möjligt och lämpligt ur verksamhetsperspektiv. Den inlånande arbetsgivaren tecknar då ett anställningsavtal med arbetstagaren för aktuell tidsperiod.

2. Om en arbetsgivare vill stödja annan kommun eller region genom att låta sin personal arbeta hos annan kommun/region inom ramen för deras befintliga anställningar, är det möjligt, under förutsättning att arbetstagarna accepterar förändringen. Det är också lämpligt att informera berörda fackliga organisationer.

Arbetstagarens anställningsvillkor hos sin arbetsgivare (utlånande arbetsgivare) gäller då som vanligt om inte annat särskilt har överenskommits, det vill säga villkor enligt anställningsavtal och kollektivavtal.

Den tillfälliga (inlånande) arbetsgivaren bär ansvaret gentemot utlånande arbetsgivare att ersätta denne för den lön och eventuella kostnadsökningar som uppstår under tjänstgöringstiden.

Observera att vid utlåning av personal har den egna arbetsgivaren kvar sitt arbetsmiljöansvar tillsammans med den inlånande arbetsgivaren.

Anlita inhyrd personal via bemanningsföretag

Det finns möjlighet att förstärka den egna verksamheten med inhyrd personal. Förhandlingskyldighet med den fackliga organisationerna gäller enligt 38 § MBL om det inte är fråga om tillämpning av ett befintligt ramavtal om inhyrning/bemannning.

För arbete som innebär myndighetsutövning kan inte beslutanderätten delegeras till personal som inte är anställd i den egna organisationen.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Jeanette Hedberg

Johanna Read Hilmarsdottir