

## Kortare resumé om troliga alternativ

Utifrån den ständigt förändrade läget gällande samhällets och företagens påverkan av Corona Covid-19 ges här en mer övergripande bild av arbetsgivarens möjligheter att hantera personal i förhållande till minskat arbete/arbetstid/intäkter. Denna promemoria utger sig inte för att vara heltäckande utan kan behöva kompletteras vid behov.

### Generellt

Initialt skall påpekas att genomgång hos respektive företag bör ske med för bolaget tydliga målbilder. I detta ligger såväl redan satta mål (t.ex. produktionsmål) men även hur bolaget säkrar upp respektive hanterar nyckelpersoner utifrån en affärskritisk bedömning. Detta är inte minst viktigt för det fall att bolaget hamnar i likviditetsproblem och då måste se över såväl personal som möjligheter till specifika stödåtgärder.

### Omplacering

Ett större bolag har av naturen lättare att omplacera en anställd för det fall att man, vid översyn av verksamheten, inser att personalstyrkan måste dras ned. Ett mindre bolag har mer begränsade möjligheter till omplacering, men oaktat så måste bolagets ledning ändå ha gjort en viss dokumentation på hur bolaget har valt att hantera sin personal vid eventuellt förändrat arbetsinnehåll (för anställda under en begränsad period); detta för att undvika en mer formaliserad uppsägning med risk att stå utan kompetent personal när läget senare återgår till det normala.

Generellt sett vid arbetsbrist ser man över hela bolaget men det kan vara av särskild vikt i vissa bolag att tydliggöra specifika arbetsområden. I detta ligger möjligheten att låta just en viss enhet hanteras på ett särskilt sätt arbetsrättsligt (i den mån det går med hänvisning till arbetsrättsliga regler naturligtvis). Detta är extra viktigt vid eventuella steg längre fram (t.ex. förhandling och uppsägning på grund av arbetsbrist).

Detta är ett utskick från Fyrklöverns Rådgivningsteam.

Ansvarig utgivare: Nina Wiberg Karlsson & Henrik Boman

**Varsel**

Varsel i sig innebär egentligen bara att arbetsgivare vid en trolig kommande arbetsbrist varslar dels Arbetsförmedlingen, dels i förekommande fall den fackliga organisationen. Enligt lydelsen i främjandelagen ska arbetsgivaren lämna skriftligt varsel till arbetsförmedlingen senast två månader före en driftsinskränkning (arbetsbrist) om minst fem anställda kommer att sägas upp. Varslet i sig skall innehålla uppgift om skälen till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och under vilken tidsperiod uppsägningarna planeras ske.

Om man väljer att gå vidare med omorganisation i form av driftinskränkning /arbetsbrist, måste arbetsgivaren varsla om uppsägning genom att skicka in en förhandlingsframställan till berörda fack.

**Förhandlingsfråga**

Normalt när ett bolag har kollektivavtal (lokalt/centralt) finns den en given förhandlingsordning antingen i avtal eller utifrån Medbestämmandelagen (MBL). Om en arbetsgivare vill göra förändringar krävs förhandlingar träffas överenskommelse som anses strida mot kollektivavtalet är den ogiltig (§27 MBL).

När det gäller korttidspermittering skall det föreligga kollektivavtal eller en skriftlig överenskommelse med minst 70% av de anställda. Frågan som kan uppkomma är i vad mån det går att träffa en separat överenskommelse med lägre arbetstid i förhållande till ordinarie anställningsavtal utan direkt förhandling enligt MBL. Det bör bedömas som en tillfällig förändring av arbets- och anställningsvillkor som då rymms inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

**Förändringar av tidigare regelverk som del av regeringens förslag på krispaket:**

”Avskaffandet av karensavdrag (karensdag)”: Detta betyder att sjuklönelagen inte ändras; arbetsgivare skall även fortsättningsvis göra karensavdrag. Försäkringskassan betalar sjukpenning för karensavdraget i efterhand efter att den enskilda individen (AT) har ansökt om sjukpenning hos Försäkringskassan. Det ska gälla från och med den 11 mars 2020 till och med den 30 april 2021. Den försäkrade kommer att få ansöka om ersättning retroaktivt.

Detta är ett utskick från Fyrklöverns Rådgivningsteam.  
Ansvarig utgivare: Nina Wiberg Karlsson & Henrik Boman

Datum: 2021-03-05

Uppskjutet krav på läkarintyg (fr o m åttonde sjukdagen) i sjuklönelagen kommer tillfälligt att slopas under sjuklöneperioden. Arbetsgivaren behöver inte administrera ett läkarintyg från arbetstagaren för att betala sjuklön. Sjukintyg ska alltså visas från dag 15. Det gäller från och med den 13 mars 2020 till och med den 30 april 2021. Utöver det har Försäkringskassan beslutat att det inte behövs läkarintyg förrän dag 22 vid ansökan om sjukpenning, det beslutet gäller till och med 31 mars 2021.

I april till juli 2020 tog staten hela ansvaret för sjuklönekostnader som arbetsgivarna hade genom en utökning av det befintliga stödet "Ersättning för höga sjuklönekostnader". Från augusti 2020 till 30 april 2021 får företagen ersättning utifrån kostnader för sjuklön över normalnivån. Samtliga egenföretagare som bedriver företag i aktiebolagsform och betalar sjuklön träffas av förslaget. För egenföretagare som har F-skattsedel förlängs förslaget om slopat karensavdrag under dag 1 så att det gäller dag 1–14. Det innebär att de får en schabloniserad sjukpenning för alla dessa dagar.

Stöd vid korttidsarbete innebär att företag får ekonomiskt stöd från staten för att låta personal gå ner i arbetstid i stället för att säga upp dem. Det är nu antaget att stödet förlängs med möjlighet att söka för december 2020 till och med juni 2021. För arbetsgivare som haft stöd under 2020 innebär det en möjlighet att söka ytterligare stöd då karenstiden är borttagen. Oavsett om man haft stöd under 2020 eller inte behöver en ny ansökan skickas in. Se dokumentet "korttidsarbete 2021" för mer information.

## **Vad kan Ni göra för att minska smittspridning men ändå hålla igång verksamheten?**

För det första måste man komma ihåg att arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att verka för en säker arbetsmiljö för sin personal. För att kunna göra det bör en arbetsgivare bl.a. hålla sig informerad om personalen eller någon i deras omedelbara närhet nyligen har besökt riskområden eller planerar att göra det. Uppgifter om att en anställd har återvänt från ett så kallat riskområde anses inte som en personuppgift om hälsa enligt Integritetsskyddsmyndigheten (IMY). Detsamma gäller uppgifter om att någon är satt i karantän (som inte innehåller närmare information om orsaken) inte anses som en personuppgift om hälsa.

Detta är ett utskick från Fyrklöverns Rådgivningsteam.  
Ansvarig utgivare: Nina Wiberg Karlsson & Henrik Boman

Datum: 2021-03-05

Dock är IMY tydlig med att även om uppgifter om att någon återvänt från ett riskområde eller är i karantän inte är att anse som en hälsouppgift är det fortfarande en personuppgift. Av detta följer vissa krav på behandlingen av uppgiften enligt dataskyddsförordningen, bland annat måste de grundläggande principerna följas och behandlingen kräver en rättslig grund.

Här får arbetsgivaren göra bedömningen i vad mån arbetstagaren kan arbeta hemifrån (och då erhålla ordinarie lön; viktigt dock att tydliggöra vad som förväntas i resultat av arbetstagaren av hemarbetet och hur det i så fall skall redovisas). Om den anställde inte har arbetsuppgifter som kan utföras hemifrån kan den anställde istället bli arbetsbefriad med lön. Generellt kan dock sägas att det i dagsläget finns mycket små möjligheter för en arbetsgivare att stänga av en arbetstagare utan lön.

Coronaviruset är klassificerad som en samhällsfarlig sjukdom enligt smittskyddslagen. Under vissa förutsättningar kan därför en anställd som är smittad, eller har eller kan antas ha varit utsatt för smitta, ha rätt till smittbärarersättning från Försäkringskassan om den anställde på grund av beslut enligt smittskyddslagen måste avstå från att arbeta.

Utifrån en affärskritisk bedömning bör arbetsgivare se över rutiner och behov gällande affärsresor men även fysiska möten. De sistnämnda kan ju till viss del ske per telefon- eller videokonferens.

När det gäller den mer generella arbetsmiljön (ur ett psykosocialt hänseende), är det upp till arbetsgivare att försöka lugna personalen t.ex. genom att hänvisa till de restriktioner och förhållningsregler som införts på arbetsplatsen för att minska smittspridning men även den information som går ut från myndigheter. I vissa situationer kan det vara motiverat att överväga att godkänna hemarbete för en anställd med stor oro, men utgångspunkten är att en arbetstagare som är frisk är skyldig att komma till jobbet som vanligt.

## **Utnyttja olika typer av modern teknik**

Utnyttja modern teknik i den mån det går och ersätt fysiska möten och tjänsteresor med telefon och videokonferenser. Fatta ett policybeslut och få ned detta på pränt, så är det lätt att kommunicera utåt samt finns för arkivet vid behov.

Detta är ett utskick från Fyrklöverns Rådgivningsteam.

Ansvarig utgivare: Nina Wiberg Karlsson & Henrik Boman

Datum: 2021-03-05

## **Informera personalen**

Informera de anställda om att vara uppmärksamma på att de har symptom och vid misstanke om sjukdom kontakta sjukvården. Det skall vid sådana tillfällen även ske en anmälan till bolaget. De anställda kan även påminnas om bland annat god handhygien.

## **Uppmana arbete hemifrån**

De som inte är fullt friska skall inte vara på arbetsplatsen utan bör vara hemma och arbeta därifrån under en tid om 2 veckor.

## **Vikten av säker arbetsmiljö**

En svår balansgång för arbetsgivaren men det är viktigt att löpande utreda och utvärdera status på bolagets anställda i förhållande till verksamheten. Avvägning får göras i förhållande till GDPR. Arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att verka för en säker arbetsmiljö och kan annars hamna fel i förhållande till dess lagstiftning.

Som nämnts ovan är det generellt så att arbetstagare har rätt till lön och andra förmåner under sin karantän/arbete hemifrån.

## **Smittbärapeng**

Smittbärapeng är en särskild ersättning som arbetstagare kan erhålla från Försäkringskassan vid vissa speciella förutsättningar. Corona klassas såsom samhällsfarlig och uppfyller därigenom kraven. Det behövs dock (troligen fortfarande) ett läkarintyg

Vill ni veta mer om detta eller få hjälp om hur denna information påverkar just ert företag? Kontakta oss via mail [info@4klovern.se](mailto:info@4klovern.se)